



02/05/2018

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

Commentaires de la Fédération des Entreprises de Belgique (FEB)

sur le 12e rapport

sur la mise en œuvre de la Charte sociale européenne

soumis par

LE GOVERNMENT DE LA BELGIQUE

(Suivi des décisions concernant les réclamations collectives)

Rapport enregistré par le Secrétariat le

2 mai 2018

CYCLE 2018

OBSERVATIONS RELATIVES AU RAPPORT NATIONAL 2017 DU GOUVERNEMENT BELGE DU 30 OCTOBRE 2017 (CYCLE 2018)

Point «Réclamation collective 59/2009 – Droit de grève (syndicats)» (pp. 7-9 du Rapport)

Formulées par : la Fédération des Entreprises de Belgique (FEB)
Rue Ravenstein 4
1000 Bruxelles
Belgique

Devant : le Comité européen des droits sociaux

1. Introduction	2
2. Remarques générales sur le droit de grève en Belgique	2
3. Rappel de la décision du 13 septembre 2011 du CEDS	4
4. Décisions judiciaires rendues au cours de la période contrôlée (2013-2016)	5
4.1. Stabilité et prévisibilité de la jurisprudence belge relative aux piquets de grève	5
4.2. Equité procédurale	11
5. Conclusion	16

Annexe : Jurisprudence (221 p.)

1. Introduction

La Fédération des Entreprises de Belgique (FEB) souligne l'importance que les employeurs prêtent à l'application de la Charte au niveau national. La FEB est très attentive au respect et à l'implémentation des dispositions de la Charte en Belgique. Ceci est la raison pour laquelle les employeurs attachent une grande importance à la communication de leurs observations au CEDS dans le cadre, soit des réclamations collectives, soit des rapports réguliers envoyés par les Etats.

La FEB souligne que les employeurs reconnaissent le droit de grève et accordent une grande importance à son exercice licite par les travailleurs en Belgique.

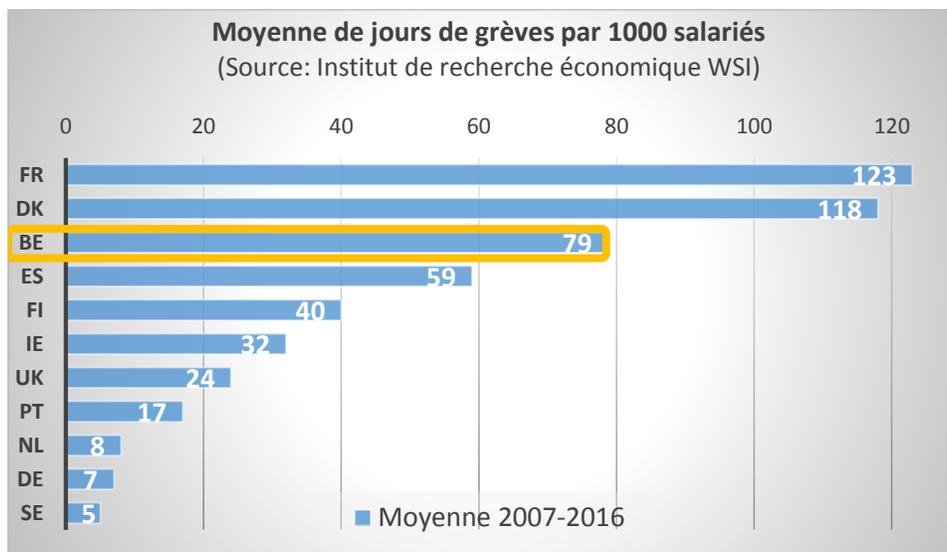
Quant au suivi de la réclamation collective 59/2009, les employeurs de Belgique tiennent à ce que leur point de vue soit pris en compte.

2. Remarques générales sur le droit de grève en Belgique

Les employeurs belges soulignent un certain nombre de déséquilibres en leur défaveur en cas de grève.

Ratio élevé du nombre de jours de grève par rapport aux autres pays UE

Le droit de grève est très largement utilisé en Belgique, comme l'atteste le ratio élevé du nombre de jours de grève (118 jours/1000 travailleurs).



La majorité des grèves en Belgique concerne des revendications socio-politiques à l'encontre du gouvernement. A titre d'illustration, la période de mars 2017 à mars 2018 a connu au moins 13 actions syndicales nationales à l'encontre du gouvernement fédéral ou sans objet précis : 24/03/2017 (dumping social), 19/05/2017 (action syndicale de sensibilisation), 21/06/2017 (carte européenne des services), 15/09/2017 (pensions), 10/10/2017 (pensions et services publics), 23/10/2017 (monde juste et équitable), 8/11/2017 (Europe sociale), 21/11/2017 (contre le gouvernement), 19/12/2017

(pensions), 20/12/2017 (fiscalité), 27/02/2018 (pensions), 27/03/2018 (commémoration répression en 1886), 29/03/2018 (pensions).

L'employeur individuel n'est pas en mesure de satisfaire ce type de revendications, mais c'est néanmoins l'employeur qui en subit tous les dommages économiques, directs et indirects.

Absence de législation fixant les limites du droit de grève

L'ordre juridique belge se caractérise par l'absence de législation nationale fixant des limites à l'exercice du droit de grève, limites pourtant nécessaires pour garantir le respect des droits et des libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs. Les seules exceptions concernent l'introduction d'un service minimum négocié dans certaines branches d'activité du secteur privé (loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix) et très récemment dans les chemins de fer (loi du 29 novembre 2017 relative à la continuité du service de transport ferroviaire des personnes en cas de grève).

Les dispositions dites « obligatoires » des CCT sont souvent inefficaces car non contraignantes envers les travailleurs et les syndicats

Les organisations d'employeurs et de travailleurs fixent dans leurs conventions collectives de travail (CCT) des procédures de déclenchement et de règlement des conflits collectifs, ainsi que des clauses de paix sociale. Ces dispositions qui règlent les droits et obligations des parties contractantes, constituent la partie dite « obligatoire » de la CCT. Néanmoins, en pratique, ces clauses n'ont aucun effet coercitif ni contraignant sur les travailleurs et sur les syndicats.

Ainsi, dans son arrêt du 21 décembre 1981, la Cour de Cassation a, en l'absence de toute législation sur la grève, estimé que tout travailleur a le droit individuel de faire la grève et qu'il ne faut pas que cette grève soit reconnue par une organisation professionnelle représentative pour être licite. Ceci rend inopérantes les procédures et modalités de la grève fixées dans les conventions collectives de travail.

Les syndicats belges, quant à eux, ont choisi de ne pas revêtir la personnalité juridique. Il en résulte que l'employeur qui est confronté à un préavis irrégulier, à une action collective illégale ou à un dommage imminent ou avéré ne dispose d'aucun moyen pour contraindre les syndicats à respecter leurs obligations ni à réparer les dommages résultant d'un abus du droit de grève.

Les syndicats eux-mêmes lancent des actions irrégulières et non-conformes avec la Charte sociale européenne

L'absence de règles contraignantes sur l'exercice du droit de grève pousse certaines organisations syndicales à annoncer ou couvrir des actions syndicales pour une durée indéterminée, sans revendications claires, sans précision de lieu ni de temps, à notifier leurs actions moyennant des préavis trop courts, à déroger sans motif aux procédures convenues dans les CCT, ... En outre, certaines actions sont menées en violation du Code Pénal et des principes généraux du droit.

A propos des piquets de grève, ce sont les entraves syndicales à l'accès, au travail et à la libre circulation de l'employeur, des non-grévistes et des tiers qui violent en réalité la Charte Sociale Européenne. En particulier, en cas de grève ou d'action collective en Belgique, les entreprises sont régulièrement confrontées au blocage de l'accès à l'entreprise. Pourtant, ces comportements ne figurent pas dans les rapports du gouvernement.

Par ailleurs, dans les situations d'obstruction au passage des personnes et des véhicules, que ce soit à l'entrée des entreprises ou sur la voie publique, les employeurs regrettent que certaines autorités politiques, en particulier au niveau local, ne mettent pas systématiquement tout en œuvre pour assurer le plein respect de la liberté individuelle d'aller et venir et d'accéder à l'entreprise.

Les partenaires sociaux doivent respecter leurs propres accords sociaux, seule garantie d'un dialogue social équilibré et responsable.

Il est inéquitable que les syndicats qui, en refusant d'avoir la personnalité juridique, créent eux-mêmes les conditions de l'impossibilité d'un débat judiciaire contradictoire à leur égard, créent les conditions de leur propre impunité. Les employeurs rappellent qu'au contraire, les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs ont, dans l'exercice de leurs activités, l'obligation de respecter la légalité¹. Par conséquent, il faut prévoir en Belgique un mécanisme contraignant à l'encontre des organisations syndicales.

Dans ces conditions, les procédures judiciaires sur requête unilatérale sont nécessaires.

Lorsque des piquets de grève entravent l'accès à l'entreprise, la liberté de travail et la libre circulation de l'employeur, des non-grévistes et des tiers, les procédures judiciaires sur requête unilatérale qui ont été prévues par la législation belge (Code judiciaire) apparaissent comme étant une garantie essentielle, voire la seule garantie démocratique, pour maintenir dans la société belge un équilibre entre les droits et libertés respectifs. Prétendre le contraire équivaut à autoriser un droit de grève absolu, voire une impunité totale au bénéfice des syndicats.

3. Rappel de la décision du 13 septembre 2011 du CEDS

Dans sa décision du 13 septembre 2011 relative à la réclamation n° 59/2009, le CEDS avait estimé (points 43 à 45) :

- Que les décisions judiciaires rendues sur requête unilatérale qui lui avaient été soumises ne présentaient pas suffisamment de précision et de cohérence pour permettre aux parties qui souhaitent former un 'piquet' de prévoir si leur action sera soumise à des restrictions légales ;
- Que l'exclusion totale des syndicats des procédures sur requête unilatérale pouvait conduire à une situation où l'intervention des tribunaux risque de produire des résultats injustes ou arbitraires.

La FEB estime que ces considérations du CEDS devraient être révisées.

¹ Cf. Convention OIT n°87, art. 8.1

4. Décisions judiciaires rendues au cours de la période contrôlée (2013-2016)

L'analyse ci-dessous démontre, d'une part, que la jurisprudence belge relative aux piquets de grève est stable, cohérente et prévisible et, d'autre part, que les procédures sur requête unilatérale garantissent l'équité procédurale.

4.1 Stabilité et prévisibilité de la jurisprudence belge relative aux piquets de grève

Au cours de la période contrôlée (2013-2016), les cinq Cours d'appel du pays ont eu l'occasion de se prononcer sur la question des piquets de grève. Des décisions ont également été rendues par des Présidents de tribunaux de première instance, sur requête unilatérale ou dans le cadre du recours en tierce opposition.

a) Décisions rendues par les Cours d'appel au cours de la période contrôlée

Au cours de la période contrôlée (2013-2016), les Cours d'appel belges se sont prononcées comme suit :

- Dans un arrêt du 18 avril 2013 rendu dans le cadre d'une procédure contradictoire, la Cour d'appel de Mons s'est prononcée dans une affaire concernant une commune qui avait sollicité une ordonnance faisant interdiction à quiconque d'entraver l'accès aux bâtiments de la ville, en vue d'une action prévue le lendemain. La Cour d'appel a estimé que la demande n'était pas justifiée parce que la commune ne prouvait pas que le piquet de grève générerait des débordements constitutifs de voies de fait, et que le risque d'entrave à l'accès à l'entrée de l'hôtel de ville n'était pas davantage démontré (RG 2011/RG/33) (**annexe 1**).
- Dans un arrêt du 5 février 2014 rendu dans le cadre d'une procédure contradictoire, après s'être référée à la décision du 13 septembre 2011 du CEDS, la Cour d'appel de Mons a estimé, à propos d'une action prenant place dans le cadre d'un mouvement national de grève de 24 heures, qu'un piquet de grève ne peut pas bloquer l'accès à l'entreprise. La Cour a précisé qu'entraver purement et simplement l'entrée dans les lieux de travail ne constitue en effet pas (seulement) une incitation à se joindre à la grève puisque le travailleur qui souhaiterait exercer son droit au travail et qui ne serait pas convaincu par les arguments des personnes participant à la grève est privé de son droit (RG 2012/RG/1002) (**annexe 2**).
- Dans une ordonnance du 28 février 2014, le Premier Président de la Cour d'appel d'Anvers a estimé que la demande originaire de l'entreprise, qui visait à interdire à quiconque d'empêcher l'accès à l'entreprise pendant l'action de grève, était fondée. Le juge a précisé que le droit de grève est un droit fondamental, mais qu'il n'implique pas le droit d'empêcher l'accès aux travailleurs non grévistes. Il interdit en l'espèce à quiconque d'utiliser, bloquer ou endommager le matériel de l'entreprise et/ou de ses clients et/ou de ses fournisseurs et/ou d'en empêcher une utilisation normale (RG 2014/EV/33) (**annexe 3**).
- Dans un arrêt du 19 janvier 2015 rendu dans le cadre d'une procédure contradictoire, après s'être référé à l'article 6.4 de la Charte sociale européenne, la Cour d'appel de Bruxelles a jugé que l'exercice du droit de grève, en ce compris l'organisation de stands d'information ou de piquets de grève, ne peut pas porter atteinte à la liberté des autres travailleurs de ne pas participer à la grève. La Cour a en outre qualifié de violence le fait d'empêcher matériellement

les travailleurs non grévistes d'accéder à leur lieu de travail. Se référant à la décision du 13 septembre 2011 du CEDS, la Cour a rappelé que le droit de grève entraîne le droit de tenter de convaincre les travailleurs non grévistes de participer à l'action, mais que ceux-ci ont toutefois le droit de travailler s'ils le souhaitent. La Cour a dès lors interdit à quiconque d'empêcher l'accès à l'entreprise aux personnes et aux véhicules (RG 2014/AR/2141) (**annexe 4**).

- Dans une ordonnance du 23 février 2015, le Président de la Cour d'appel de Liège a rappelé que le droit de grève est un droit fondamental. Elle a précisé que le conflit du travail ne peut toutefois pas porter atteinte au droit de l'employeur et des tiers d'exploiter leur entreprise commerciale. Les actes interdisant à l'employeur, aux travailleurs et aux tiers d'accéder dans l'entreprise constituent des « voies de fait »². Le droit de grève ne peut empêcher ceux qui veulent travailler d'exercer leur droit au travail. La Cour a dès lors interdit à quiconque de s'opposer à l'accès à l'entreprise au personnel, aux fournisseurs et/ou aux clients, ou d'empêcher l'utilisation normale du matériel de l'entreprise, des clients, des fournisseurs ou des tiers, de les bloquer ou de les endommager (RG 2015/RQ/3) (**annexe 5**).
- Dans un arrêt du 20 mai 2015 rendu dans le cadre d'une procédure contradictoire, après s'être référé à la Charte sociale européenne, la Cour d'appel de Mons a rappelé que l'installation de piquets qui interdisent l'accès à une entreprise constitue une voie de fait en ce qu'elle porte atteinte à des droits subjectifs des tiers (travailleurs non-grévistes, clients, fournisseurs). Toutefois, constatant un abus de droit dans le chef de l'entreprise en l'espèce, la Cour a estimé (de manière isolée) que l'atteinte à des droits subjectifs cesse d'être abusive lorsque les travailleurs se trouvent confrontés brutalement à un abus de droit qui ne leur laisse pas d'autre issue que le blocage de l'entreprise pour rétablir l'équilibre rompu et exercer une pression économique négative suffisante aux fins de forcer l'entreprise au dialogue et au respect de dispositions légales bafouées (RG 2014/RF/24) (**annexe 6**).
- Dans un arrêt du 26 janvier 2016 rendu dans le cadre d'une procédure contradictoire, bien qu'elle ne se prononce pas sur le fond du dossier (estimant que l'appel n'est pas recevable), la Cour d'appel de Bruxelles souligne le fait que la demande originaire de l'entreprise avait pour seul objet de permettre aux travailleurs non grévistes de poursuivre leur travail pendant les actions syndicales (RG 2009/KR/157) (**annexe 7**).
- Dans une ordonnance du 6 avril 2016, le Premier Président de la Cour d'appel de Bruxelles a ordonné à quiconque qui s'opposerait à, empêcherait, ou rendrait impossible l'accès à l'entreprise, de libérer l'accès. Elle a également interdit à quiconque d'empêcher l'utilisation normale du matériel de l'entreprise et/ou de ses clients et/ou de ses fournisseurs, et/ou de les bloquer et/ou de les endommager (2016/QR/37) (**annexe 8**).
- Dans un arrêt du 9 juin 2016 rendu dans le cadre d'une procédure contradictoire, la Cour d'appel de Bruxelles s'est prononcée sur une demande émanant du gestionnaire de l'infrastructure ferroviaire. La Cour a constaté que les restrictions imposées, relatives à l'occupation des locaux de contrôle et de signalisation et au blocage des voies, ne visaient pas à empêcher les piquets de grève en tant que tels mais à assurer la sécurité des personnes et de certains biens en lien direct avec la sécurité de ces personnes : la sécurité des occupants

² La voie de fait est définie comme étant un acte d'une illégalité flagrante, ou qui empêche l'exercice d'un droit évident.

des voies eux-mêmes, la sécurité des conducteurs et celle des voyageurs dans les trains qui circulent, ainsi que d'éviter les sabotages qui pourraient être commis par les personnes allant sur les voies ferrées. Elles n'avaient donc pas pour objet d'empêcher - et n'ont pas pu empêcher - la modalité du droit de grève constituée par la tenue de piquets de grèves pacifiques, tendant à essayer de convaincre les autres travailleurs du bien-fondé de la grève et de ne pas rejoindre leurs postes de travail (RG 2015/AR/2115) (**annexe 9**).³

- Dans un arrêt du 8 septembre 2016 de la Cour d'appel de Mons rendu dans le cadre d'une procédure contradictoire, la Cour a à nouveau estimé que l'installation de « piquets » qui interdisent l'accès à une entreprise constitue une voie de fait si elle porte atteinte à des droits subjectifs des tiers (entrepreneurs, travailleurs non-grévistes, clients, fournisseurs). La Cour se réfère à la décision du 13 septembre 2011 du CEDS, soulignant que l'intimidation et la violence sont des exemples de modalités du piquet de grève portant atteinte à la liberté des non-grévistes (point 29 de l'arrêt). La Cour constate qu'*in casu*, les accès au zoning où les entreprises se situaient ont été empêchés, au moins temporairement, par des membres d'un piquet de grève, tant au personnel de l'entreprise qu'aux camions souhaitant livrer leur marchandise. La Cour ajoute que surabondamment, elle observe qu'une partie des blocages a été accompagné de comportements relevant de l'intimidation (« *Les ouvriers franchissent finalement les grilles sous les cris, huées et autres insultes (...)* »). La Cour précise que « *pas plus que la requête unilatérale ne le demandait, l'ordonnance attaquée n'interdisait les piquets de grève en ce sens que toutes les personnes qui le souhaitaient pouvaient, sans entrave, se manifester, manifester leur volonté de faire grève, appeler à la solidarité des non-grévistes ou les inciter à se joindre au mouvement. L'ordonnance n'interdisait que des comportements, aussi définis que possible, dépassant les contours de ce que le droit collectif de grève permet.* ». (RG 2015/RG/555) (**annexe 10**).

Par conséquent, au cours de la période contrôlée, les cinq Cours d'appel du pays - qui ont confirmé que le droit de grève est un droit fondamental - ont reconnu que le droit de grève implique le droit des travailleurs de former un piquet de grève à l'entrée de l'entreprise afin de manifester les raisons de l'action et de tenter de convaincre les travailleurs non grévistes de participer à l'action. Elles ont en outre estimé qu'un piquet de grève n'est pas autorisé à bloquer l'accès à l'entreprise aux travailleurs non grévistes ou à des tiers (clients ou fournisseurs), le blocage de l'accès à l'entreprise ne constituant pas l'exercice du droit de grève ou droit à des actions collectives, mais une violation des droits subjectifs d'autrui (« voie de fait »). Cette jurisprudence est conforme à la jurisprudence antérieure des Cours d'appel du pays (qui n'a pas été communiquée au CEDS dans le cadre de la réclamation n° 59/2009).⁴

³ Dans un arrêt rendu le 15 septembre 2017 (postérieur à la période contrôlée), la Cour d'appel de Bruxelles a confirmé dans une affaire similaire, dans laquelle le gestionnaire de l'infrastructure ferroviaire demandait qu'il soit interdit à quiconque de pénétrer sans son autorisation dans certains postes de contrôle et/ou d'en bloquer l'accès et de faire interdiction à quiconque de pénétrer et de demeurer sur les voies principales des gares bruxelloises, que le juge des référés s'était à juste titre déclaré compétent. La Cour a toutefois invalidé la décision rendue sur requête unilatérale et la décision rendue sur tierce opposition pour une raison de procédure : elle a en effet estimé que la condition de l'absolue nécessité permettant de recourir à la requête unilatérale n'était pas remplie (voyez ci-après) (Bruxelles, 15 septembre 2017, RG 2016/KR/102) (**annexe 11**).

⁴ Liège, 27 octobre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 84 ; Liège, 14 janvier 2010, *J.T.T.*, 2010, p. 88 ; Liège, 16 novembre 2011, 2010/RF/198, *inédit* ; Mons, 21 novembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 82 ; Bruxelles, 4 février 1994, *J.T.T.*, 1994, p. 331 ; Bruxelles 14 septembre 2000, *J.T.T.*, 2001, p. 21 ; Bruxelles, 7 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006 ; Gand, 20 octobre 2008, R.G. 2008/EV/48, *inédit* ; Anvers, 24 octobre

b) Présidents des tribunaux de première instance

Comme mentionné, en cas de grève ou d'action collective en Belgique, les entreprises sont régulièrement confrontées au blocage de l'accès à l'entreprise. La période contrôlée (2013-2016) n'échappe pas à ce constat. Plusieurs décisions ont, dans ce contexte, été rendues par les Présidents de première instance, sur requête unilatérale ainsi que dans le cadre du recours en tierce opposition.

Dans ce cadre, les Présidents des tribunaux de première instance ont adopté la même position que les Cours d'appel rappelée ci-dessus.

Plusieurs ordonnances (préservant le droit de grève et le droit de former un piquet de grève afin de manifester les raisons de la grève et de tenter de convaincre les travailleurs non grévistes de participer à l'action) ont ainsi interdit le blocage de l'accès à l'entreprise, après avoir constaté soit que le piquet de grève bloquait l'accès à l'entreprise au personnel, aux clients et/ou aux fournisseurs (blocage par le piquet lui-même et/ou par des cadenas, chaînes placées sur les grilles, véhicules stationnés devant les grilles fermées,...) (dans certains cas, le piquet intimidait par ailleurs le personnel non gréviste) soit que le risque d'un tel blocage était démontré : Prés. Civ. Tongres, 14 janvier 2013, RR 13379, *inédit*, **annexe 12** (sur requête unilatérale) ; Prés. Civ. Hainaut (division Charleroi), 21 janvier 2014, RG 13/2754/A, *inédit*, **annexe 13** (sur requête unilatérale) (décision confirmée sur tierce opposition et réformée en appel par l'arrêt du 20 mai 2015 précité de la Cour d'appel de Mons, RG 2014/RF/24) ; Prés. Civ. Hainaut (division Mons), 2 avril 2014, RG 14/293/B, *inédit*, **annexe 14** (sur requête unilatérale) ; Prés. Civ. Hainaut (division Mons), 25 avril 2014, RG 14/395/B, *inédit*, **annexe 15** (sur requête unilatérale) ; Prés. Civ. Brabant wallon, 13 mai 2014, RR 14/478/B, *inédit*, **annexe 16** (sur requête unilatérale) ; Prés. Civ. Bruxelles, 27 août 2014 (sur requête unilatérale) infirmée par une ordonnance du 8 septembre 2014 mais confirmée par l'arrêt du 19 janvier 2015 de la Cour d'appel de Bruxelles, **annexe 4** ; Prés. Civ. Bruxelles, 5 décembre 2014, RV 14/2168/B, *inédit*, **annexe 17** (sur requête unilatérale) ; Prés. Civ. Bruxelles, 12 décembre 2014, RV 14/2204/B, *inédit*, **annexe 18** (sur requête unilatérale) ; Prés. Civ. Hainaut (division Tournai), 12 décembre 2014, RG 14/998/B, *inédit*, **annexe 19** (sur requête unilatérale), confirmée par Prés. Civ. Hainaut (division Tournai), 3 juin 2015, RG 15/6/A, *inédit*, **annexe 20** (sur tierce opposition) et par l'arrêt du 8 septembre 2016 de la Cour d'appel de Mons, **annexe 10** ; Prés. Civ. Bruxelles, 16 octobre 2015 (sur tierce opposition) confirmée par l'arrêt du 9 juin 2016 de la Cour d'appel de Bruxelles, **annexe 9**.

Faisant application des mêmes principes, certaines ordonnances ont rejeté la demande de l'entreprise qu'il soit fait interdiction de bloquer l'accès à l'entreprise, le juge estimant que le blocage de l'accès à l'entreprise ou la menace de blocage de l'accès à l'entreprise n'était pas suffisamment démontré (Prés. Civ. Bruxelles, 6 juin 2013, RR 2012/1250/C, *inédit*, **annexe 19** (sur tierce opposition) ; Prés. Civ. Bruxelles, 17 octobre 2013, RG 13/968/C, *Chr. D.S.*, 2014, p. 28, note I. VAN HIEL et NJW, 2013, p. 956, note P. PECINOVSKY, **annexe 20** (sur tierce opposition) ; Prés. Civ. Anvers, 31 mars 2014, RG 14/243/C, *inédit*, **annexe 21** (décision contradictoire)).⁵

2008, R.G. 2008/EV50, juridat.be (*contra* : Mons, 28 novembre 2012, *J.T.T.*, 2013, p. 57 - depuis lors la Cour d'appel de Mons a rendu des arrêts conformes à la jurisprudence traditionnelle).

⁵ Prés. Civ. Bruxelles, 8 septembre 2014, RG 2014/423/C, *inédit* (sur tierce opposition) toutefois réformée par l'arrêt du 19 janvier 2015 de la Cour d'appel de Bruxelles (**annexe 4**).

Cette jurisprudence est cohérente avec la jurisprudence antérieure des Présidents des tribunaux de première instance du pays.

c) Conclusion quant à la stabilité et la prévisibilité de la jurisprudence belge

Le blocage de l'accès à l'entreprise ne constitue pas l'exercice du droit de grève ou droit à des actions collectives au sens de l'article 6.4 de la Charte sociale européenne. Les décisions rendues sur requête unilatérale qui interdisent le blocage de l'accès à l'entreprise ne sont donc pas contraires à la disposition précitée. En outre, compte tenu du fait que le blocage de l'accès à l'entreprise ne constitue pas l'exercice du droit de grève ou droit à des actions collectives, les procédures sur requête unilatérale dirigées contre de telles actions ne constituent pas non plus une restriction au droit de grève ou droit à des actions collectives.

En tout état de cause, même s'il fallait considérer que l'interdiction du blocage de l'accès à l'entreprise constitue une restriction au droit de grève ou droit à des actions collectives (ce qui n'est pas le cas), il conviendrait de constater que cette restriction est prévue par des dispositions légales protégeant les droits et libertés d'autrui : la liberté d'entreprise de l'employeur et des tiers⁶, le droit de propriété de l'entreprise⁷, le droit des travailleurs non grévistes de ne pas participer à une grève ou action collective⁸, le droit des travailleurs non grévistes de travailler⁹ ; et que cette restriction est conforme à l'article G de la Charte.

Enfin, en toute hypothèse, il résulte de l'analyse qui précède que les décisions judiciaires rendues dans le cadre de la procédure sur requête unilatérale en Belgique constituent une jurisprudence stable et prévisible quant à la question des piquets de grève. Selon cette jurisprudence, le droit de grève implique qu'un piquet de grève peut se placer à l'entrée d'une entreprise pour manifester les raisons de la grève et tenter de convaincre les travailleurs non grévistes de participer à l'action. En revanche, un piquet de grève n'est pas autorisé à bloquer l'accès à l'entreprise aux travailleurs non grévistes, aux clients ou aux fournisseurs. Par conséquent, à supposer que la jurisprudence belge contienne une restriction au droit de grève ou droit à des actions collectives (ce qui n'est pas le cas), cette restriction satisfait à la condition d'être « prévue par la loi » au sens de l'article G de la Charte sociale européenne. Elle satisfait en outre à la condition d'être « nécessaire, dans une société démocratique, pour garantir le respect des droits et des libertés d'autrui ». A nouveau, ce n'est pas le droit de grève ou le droit à des actions collectives dont il est question (en ce compris le droit de former un piquet de grève), mais du blocage de l'accès à l'entreprise aux travailleurs non grévistes, aux clients ou aux

⁶ Protégée par l'article 16 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et les articles II .3 et II.4 du Code de droit économique belge.

⁷ Protégé par l'article 1 du Premier Protocole additionnel de la CEDH, l'article 17 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, l'article 16 de la Constitution belge, et l'article 544 du Code civil belge.

⁸ Protégé par l'article 6.4 de la Charte sociale européenne. Voyez à ce sujet F. KRENC, « Liberté « négative » d'association, accords de monopole syndical et appartenance obligatoire au barreau », *R.T.D.H.*, 2006, liv. 68, p. 787-815 ; J. CLESSE et A. MORTIER, « Droit collectif et droits de l'homme », *R.D.S.*, 2011/2, p. 190-1991 ; M. MERINO, « Le renforcement de la protection de la liberté syndicale par la Cour européenne des droits de l'homme en question », *R.T.D.H.*, 2007, p. 463-492.

⁹ Protégé notamment par l'article 1 de la Charte sociale européenne, l'article 15 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, l'article 6 du PIDESC, ainsi que l'article 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (les parties au contrat de travail peuvent en effet se prévaloir de l'existence du contrat de travail).

fournisseurs, dont les droits doivent être protégés (la liberté d'entreprise de l'employeur et des tiers¹⁰, le droit de propriété de l'entreprise¹¹, le droit des travailleurs non grévistes de ne pas participer à une grève ou action collective¹², le droit des travailleurs non grévistes de travailler¹³). Comme précisé ci-avant, il nous semble d'ailleurs que les dispositions légales qui consacrent ces droits constituent elles-mêmes une restriction conforme à l'article G de la Charte.

La jurisprudence belge est ainsi conforme à la position du CEDS, qui a considéré dans sa décision du 13 septembre 2011 qu'un piquet de grève ne peut empêcher « *en rien* » « *le libre choix des salariés de participer ou non à la grève* » mais « *qu'il est légitime que les travailleurs grévistes cherchent à entraîner l'ensemble des travailleurs dans leur mouvement.* » (point 36), et qui avait déjà estimé en 1986 que l'empêchement des travailleurs non-grévistes de travailler lors d'une action collective constitue une « *forme violente ou extrême* » d'action (à l'instar des actes de sabotage et de violence) qui peut justifier un lock-out de la part de l'employeur.¹⁴ Comme l'a souligné Monsieur P. LYON-CAEN à propos de l'avis du CEDS, « *si cet effort [de persuasion du gréviste à l'égard du non-gréviste] a été vain, le non-gréviste doit pouvoir entrer sur les lieux de travail.* ».¹⁵ Dans ses conclusions de 2014 concernant la Belgique (procédure de rapports nationaux), le Comité a rappelé qu'il ne peut être porté atteinte à la liberté des non-grévistes, « *par exemple* » par l'utilisation d'intimidations ou de violences. Dans sa décision du 3 juillet 2013 relative à une réclamation collective contre la Suède, il a encore qualifié de forme excessive ou abusive d'action collective le fait de restreindre par un blocus prolongé le droit au travail d'autres salariés de l'entreprise ou le droit des employeurs d'exercer une activité lucrative.¹⁶

La jurisprudence belge est par ailleurs conforme à la position du Comité de la Liberté Syndicale de l'OIT qui a estimé dans les cas portés à son attention que « *Le seul fait de participer à un piquet de grève et d'inciter fermement, mais pacifiquement, les autres salariés à ne pas rejoindre leur poste de travail ne peut être considéré comme une action illégitime. Il en va toutefois autrement lorsque le piquet de grève s'accompagne de violences ou d'entraves à la liberté du travail par contrainte exercée sur les non-grévistes, actes qui, dans beaucoup de pays, sont punis par la loi pénale.* » (Cas N. 1687, rapport 299, para 456 ; 1851, rapport 304, para 282). Aussi, « *Le droit de grève doit s'exercer dans le respect de la liberté du travail des non-grévistes prévue par la législation nationale, ainsi que du droit*

¹⁰ Protégée par l'article 16 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et les articles II .3 et II.4 du Code de droit économique belge.

¹¹ Protégé par l'article 1 du Premier Protocole additionnel de la CEDH, l'article 17 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, l'article 16 de la Constitution belge, et l'article 544 du Code civil belge.

¹² Protégé par l'article 6.4 de la Charte sociale européenne. Voyez à ce sujet F. KRENC, « Liberté « négative » d'association, accords de monopole syndical et appartenance obligatoire au barreau », *R.T.D.H.*, 2006, liv. 68, p. 787-815 ; J. CLESSE et A. MORTIER, « Droit collectif et droits de l'homme », *R.D.S.*, 2011/2, p. 190-1991 ; M. MERINO, « Le renforcement de la protection de la liberté syndicale par la Cour européenne des droits de l'homme en question », *R.T.D.H.*, 2007, p. 463-492.

¹³ Protégé notamment par l'article 1 de la Charte sociale européenne, l'article 15 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, l'article 6 du PIDESC, ainsi que l'article 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (les parties au contrat de travail peuvent en effet se prévaloir de l'existence du contrat de travail).

¹⁴ Conclusions IX-2 du 30 juin 1986 (période de référence 1982-1984).

¹⁵ P. LYON-CAEN, « La décision du 13 septembre 2011 du Comité européen des droits sociaux à la lumière de la jurisprudence des organes de contrôle de l'O.I.T. », in *Actions orphelines et voies de recours en droit social*, Anthémis, 2012, p. 125.

¹⁶ Rapport du 3 juillet 2013 concernant à la réclamation n° 85/2012 contre la Suède, n° 119.

de la direction de l'entreprise de pénétrer dans les locaux. » (Cas n. 1811/1816, rapport N. 300, para 307).

Les piquets de grève qui entravent l'accès à l'entreprise sont d'ailleurs illégaux dans la plupart des pays.¹⁷

4.2 Equité procédurale

Dans sa décision du 13 septembre 2011 relative à la réclamation n° 59/2009, le CEDS a évoqué l'intervention des syndicats belges dans le cadre de la procédure sur requête unilatérale, estimant que celle-ci ne présente pas un caractère équitable (point 44).

a) Absence de personnalité juridique des syndicats

Les organisations syndicales belges ne possèdent toutefois pas la personnalité juridique (parce qu'elles refusent de l'acquiescer), et, sauf exception prévue par la loi¹⁸, elles ne peuvent dès lors pas être partie à une procédure judiciaire. C'est donc au premier chef en raison d'un choix des organisations syndicales elles-mêmes qu'il est impossible de les impliquer dans une procédure contradictoire.

Toutefois, une personne disposant de l'intérêt et de la qualité pour agir peut introduire un recours contre une ordonnance rendue sur requête unilatérale (recours en tierce opposition). Dans le cadre du contentieux des « piquets de grève », ce recours est généralement introduit par des secrétaires (permanents) des organisations syndicales se trouvant dans le « piquet de grève ».

b) Recours en tierce opposition

Dans sa décision du 13 septembre 2011, le CEDS indique que les syndicats ne peuvent intervenir dans la procédure, « qu'après qu'une première décision contraignante n'a été prise et que l'action collective a été interrompue. (...) En conséquence, les syndicats peuvent se voir contraints d'engager une nouvelle action collective, ou bien de passer par une longue procédure d'appel. » (point 44).

Le Comité a ainsi été mal informé. Les actions collectives ne doivent en effet pas prendre fin après qu'une première décision soit intervenue. Les décisions rendues ont exclusivement pour conséquence qu'il doit être mis fin au blocage de l'accès à l'entreprise. La grève / action collective peut donc être poursuivie. Les décisions visées n'interdisent en effet pas la grève. Elles n'interdisent pas davantage, par exemple, de former un piquet de grève qui n'entrave pas l'accès à l'entreprise, de distribuer des brochures, de faire connaître ses griefs aux personnes qui souhaitent entrer dans l'entreprise, etc.

En outre, le recours contre une ordonnance sur requête unilatérale n'est pas « une longue procédure d'appel ». Le recours possible contre une telle décision est la tierce opposition et une décision sur tierce opposition peut être rendue très rapidement. Par exemple, dans le cadre de la procédure ayant

¹⁷ A.T.J.M. JACOBS, « The law of strikes and lockouts », in R. BLANPAIN (ed.), *Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies*, Kluwer, 2010, p. 686 (« in most countries picketing is unlawful if it creates a physical barrier ('human wall') to entering, leaving, or using property or is conducted in such a way as to deter workers from performing their work »).

OIE, Résultats de l'enquête sur la grève menée dans les pays des membres de l'OIE. Disponible [ici](#)

¹⁸ Pas en l'espèce

donné lieu à l'arrêt du 9 juin 2016 précité de la Cour d'appel de Bruxelles, l'ordonnance sur requête unilatérale avait été rendue le 7 octobre 2015 et signifiée par huissier de justice le 8 octobre 2015. Les tiers opposants ont introduit une tierce opposition dès le 9 octobre 2015, soit le lendemain de la signification, et l'ordonnance sur tierce opposition a été rendue dès le 16 octobre 2015.

Enfin, le CEDS a considéré que « *Par conséquent, l'exclusion des syndicats de la procédure d'urgence peut conduire à une situation où l'intervention des tribunaux risque de produire des résultats injustes ou arbitraires.* ». Aucun élément de fait dont il résulterait que des décisions qui ont été prononcées sur requête unilatérale auraient été « *injustes ou arbitraires* » n'a toutefois pu être constaté. Les décisions rendues au cours de la période contrôlée (2013-2016) démontrent que ce risque est inexistant. Ces décisions prouvent en effet que la jurisprudence belge est stable et prévisible à propos de la question des piquets de grève. On notera d'ailleurs qu'au cours de la période contrôlée (2013-2016), la plupart des ordonnances sur requête unilatérale ont été confirmées par les décisions qui ont ensuite été rendues de manière contradictoire. Ceci est notamment le cas dans les affaires ayant donné lieu aux décisions suivantes relativement aux piquets de grève :

- Arrêt du 5 février 2014 de la Cour d'appel de Mons (**annexe 2**) : l'ordonnance sur requête unilatérale a été confirmée par l'ordonnance sur tierce opposition et l'ordonnance sur tierce opposition a été confirmée par l'arrêt de la Cour d'appel.
- Arrêt du 19 janvier 2015 de la Cour d'appel de Bruxelles (**annexe 4**) : l'ordonnance sur requête unilatérale a rétracté l'ordonnance sur tierce opposition mais celle-ci a elle-même été réformée par l'arrêt de la Cour d'appel.
- Arrêt du 26 janvier 2016 de la Cour d'appel de Bruxelles (**annexe 7**) : l'ordonnance sur requête unilatérale a été confirmée par l'ordonnance sur tierce opposition et l'ordonnance sur tierce opposition a été confirmée par l'arrêt de la Cour d'appel.
- Arrêt du 9 juin 2016 de la Cour d'appel de Bruxelles (**annexe 9**) : l'ordonnance sur requête unilatérale a été confirmée par l'ordonnance sur tierce opposition et l'ordonnance sur tierce opposition a été confirmée par l'arrêt de la Cour d'appel.
- Arrêt du 8 septembre 2016 de la Cour d'appel de Mons (**annexe 10**) : l'ordonnance sur requête unilatérale a été confirmée par l'ordonnance sur tierce opposition et l'ordonnance sur tierce opposition a été confirmée par l'arrêt de la Cour d'appel.

Au cours de la période contrôlée (2013-2016), seules deux ordonnances ont été rétractées : il s'agit d'ordonnances rendues sur requête unilatérale dite "préventive" (c'est-à-dire préalablement à l'action annoncée), qui avaient interdit que l'accès à l'entreprise soit bloqué (Prés. Civ. Bruxelles, 6 juin 2013, **annexe 19**, et Prés. Civ. Bruxelles, 17 octobre 2013, **annexe 20**).¹⁹ Dans ces affaires, le juge saisi sur tierce opposition avait estimé (après que l'action collective ait eu lieu) qu'*in casu*, le risque de blocage de l'accès à l'entreprise au cours de l'action annoncée n'était pas suffisamment démontré. A nouveau, le juge avait toutefois adopté la même position de principe que le premier juge sur la question des piquets de grève (estimant que l'accès à l'entreprise ne pouvait pas être bloqué). Dans les faits, ces décisions n'ont donc pas eu de conséquences puisqu'elles ne limitaient pas le droit de grève (seul le blocage de l'accès à l'entreprise avait été interdit par le premier juge). Elles n'ont donc pas fait

¹⁹ Pour rappel, l'ordonnance rendue le 8 septembre 2014 sur tierce opposition a été réformée par l'arrêt du 19 janvier 2015 de la Cour d'appel de Bruxelles (**annexe 4**).

obstacle à l'exercice du droit de grève. Enfin, ces décisions ne prouvent pas que la procédure sur requête unilatérale peut mener à des résultats injustes ou arbitraires (en particulier au vu du nombre de décisions confirmées, voyez ci-dessus). Elles démontrent que, dans des cas (rares), l'appréciation du second juge peut être différente de celle du premier juge concernant la preuve des faits (et non concernant les principes) : le premier juge peut estimer que la preuve d'un risque de blocage est suffisante, et le second juge le contraire. La situation inverse peut se produire et s'est d'ailleurs produite à trois reprises au moins, le premier juge estimant que la preuve du blocage n'était pas suffisante, et le second juge estimant que cette preuve était bien rapportée (voyez Anvers (réf.), 28 février 2014, **annexe 3** ; Liège (réf.), 23 février 2015, **annexe 5** ; et Bruxelles (réf.), 6 avril 2016, **annexe 8**). Un tel constat n'est nullement propre à la procédure sur requête unilatérale.

c) Conformité de la procédure sur requête unilatérale à l'article 6 de la CEDH

La procédure sur requête unilatérale est conforme au droit à un procès équitable au sens de l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH) (dont le contrôle du respect relève de la compétence de la Cour européenne des droits de l'homme).

Premièrement, il convient de rappeler que la procédure sur requête unilatérale est une procédure « de droit commun » prévue par le code judiciaire (et non une procédure particulière qui serait réservée à certaines matières). En vertu du code judiciaire : « *Le président du tribunal de première instance statue au provisoire dans les cas dont il reconnaît l'urgence, en toutes matières, sauf celles que la loi soustrait au pouvoir judiciaire.* ». En outre : « *Le président est saisi par voie de référé ou, en cas d'absolue nécessité, par requête.* ».

Il peut exclusivement y être recouru dans trois hypothèses dites d' « absolue nécessité » :

- une situation tellement urgente qu'elle s'oppose à une procédure contradictoire, même en référé (« extrême urgence »); ou
- une situation pour laquelle la nature de la mesure demandée est telle que, pour être efficace, elle s'oppose à une procédure contradictoire (« effet de surprise légal »); ou
- une situation dans laquelle les parties adverses ne sont pas connues; il est donc impossible d'identifier les parties contre lesquelles la mesure devra être exercée.

Dans le cadre du contentieux des « piquets de grève », ce sont principalement la première hypothèse et/ou la troisième hypothèse qui sont invoquées.

A ce sujet, la Cour de cassation a estimé dans un arrêt du 8 décembre 2014²⁰ que :

« *Par les motifs que :*

- *les mesures demandées auraient aussi pu être imposées de manière utile à l'issue de débats contradictoires ordinaires, après une citation avec abréviation des délais de comparution ;*

- *certain participants bien connus par les demanderesses auraient pu être cités, de sorte que le juge des référés aurait pu statuer après un débat contradictoire, donc en étant mieux éclairé, sur les mesures qui étaient demandées dans le cadre d'un conflit social à l'égard de « tout un chacun » ;*

²⁰ Cass., 8 décembre 2014, C.12.0468.N, juridat.be.

- dans ce litige, un « effet de surprise » n'était pas nécessaire eu égard à la nature des mesures demandées,

la cour d'appel justifie légalement sa décision qu'il n'y avait pas absolue nécessité, de sorte que la procédure ne pouvait être introduite par requête unilatérale ni examinée sans débats contradictoires.».

Le second considérant de la Cour est selon nous de nature à entraîner une violation du droit à un procès équitable dans le chef de l'entreprise. En effet, il doit être tenu compte du fait que, dans les faits, les actions sont souvent menées et organisées par des personnes qui agissent à tour de rôle. Il est donc souvent impossible de déterminer qui bloque l'accès à l'entreprise. Il convient donc d'autoriser le recours à la requête unilatérale. A défaut, la décision sollicitée n'a aucun effet utile, puisqu'elle est dirigée contre certaines personnes et que d'autres personnes se présentent pour bloquer l'accès à l'entreprise.

En tout état de cause, il convient de continuer à reconnaître le droit de recourir à la requête unilatérale lorsque les participants à l'action ne sont pas identifiables, ainsi que lorsque l'extrême urgence est démontrée (ce que la Cour d'appel a jugé ne pas être le cas dans le cadre de l'affaire qui a donné lieu à l'arrêt précité de la Cour de cassation).

Deuxièmement, comme précisé ci-avant, un recours en tierce opposition est possible contre une ordonnance rendue sur requête unilatérale.

Il est à ce sujet classiquement admis par la doctrine et la jurisprudence, y compris celle de la Cour européenne des droits de l'homme, que, dans le cadre de l'examen du caractère équitable du procès, les divers stades de la procédure ne doivent pas être considérés isolément. La défaillance d'une garantie lors d'un stade de la procédure peut être « rachetée » par d'autres éléments de sauvegarde lors d'un stade ultérieur.²¹ Ce principe dit « de l'examen global » trouve son origine dans la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme.²² La Cour de cassation belge a également fait application de ce principe dans deux arrêts prononcés le 14 janvier 2005.²³ Cette position relative à la procédure unilatérale est partagée par la Cour européenne des droits de l'homme, qui, notamment dans son arrêt *Selvanayagam c. Royaume-Uni* du 12 décembre 2002, a également estimé qu'aucun grief ne pouvait être déduit sous l'angle de l'article 6, § 1, de la CEDH du caractère unilatéral d'une décision dès lors que la personne contre laquelle celle-ci était dirigée avait disposé de la possibilité d'exercer un recours de pleine juridiction devant un tribunal satisfaisant aux standards du procès équitable.²⁴ De nombreux auteurs confirment que la procédure sur requête unilatérale prévue par le code judiciaire belge n'implique pas de violation du principe de l'égalité d'armes des parties au procès, puisque la partie qui n'est pas intervenue à la procédure dispose de la possibilité

²¹ L.-E. PETTITI et al., « La Convention Européenne des Droits de l'Homme. Commentaire article par article », Paris, Economica, 2e édition, 1999, p. 249.

²² J.-Fr. et S. VAN DROOGHENBROEK, « Référé et procès équitable », *R.C.J.B.*, 2006, p. 542, qui font référence notamment à Cour eur. D.H., arrêt *Nemeth c. République Tchèque* du 20 septembre 2005, § 51.

²³ Cass., 14 janvier 2005 (arrêt *Greenpeace*), *Pas.*, 2005, n° 24 ; *N.J.W.*, 2005, p. 698, avec une note signée EvB ; *R.W.*, 2005-2006, p. 304 avec une note M. STORME, « art. 6 E.V.R.M. en het eenzijdig verzoekschrift » ; Cass., 14 janvier 2005 (arrêt G.A.I.A.), *Pas.*, 2005, n° 27 ; *N.J.W.*, 2005, p. 699.

²⁴ Cour eur. D.H., arrêt *Selvanayagam c. Royaume-Uni* du 12 décembre 2002, www.echr.coe.int.

de former opposition à l'ordonnance.²⁵ En cas d'utilisation de la procédure unilatérale, la contradiction n'est pas évincée, elle est simplement différée.²⁶ Selon J.-Fr. et S. VAN DROOGHENBROEK, les procédures sur requête unilatérale sont non seulement tolérables sous l'angle de l'article 6 de la CEDH, mais également souhaitables, dans certains cas d'urgence, aux fins de protection des droits fondamentaux.²⁷

Troisièmement, il découle de la jurisprudence récente de la Cour de cassation, dont le CEDS ne semble pas avoir été informé dans le cadre de la procédure de réclamation n° 59/2009, que le juge qui se prononce en tierce opposition ou en appel contre une décision rendue sur requête unilatérale ne peut se limiter à juger que la demande est devenue sans objet parce que, par exemple, les mesures ont déjà été exécutées. Le juge doit donc se prononcer sur la légalité de la décision prononcée.²⁸ Sur cette base, plusieurs décisions se sont prononcées en faveur de la recevabilité de la tierce opposition bien que le conflit collectif soit terminé et que l'ordonnance sur requête unilatérale ait cessé de produire ses effets. Certes, dans un arrêt du 30 janvier 2015, la Cour de cassation a décidé que « la tierce opposition est irrecevable à défaut d'intérêt si elle émane d'une personne dont la position juridique n'est pas menacée par la décision attaquée ». ²⁹ La tierce opposition avait été introduite par un permanent syndical plutôt que par des travailleurs de l'entreprise. En outre, aucun paiement d'astreinte n'était en cause dans cette affaire.

d) Conclusion quant à l'équité procédurale

Il résulte de l'examen des décisions qui ont été rendues au cours de la période contrôlée (2013-2016) que la procédure sur requête unilatérale prévue par le code judiciaire n'exclut pas « les syndicats » (qui n'ont pas la personnalité juridique) et que cette procédure ne peut pas conduire à des résultats injustes ou arbitraires dans le cadre du contentieux relatif aux « piquets de grève » (blocage de l'accès à l'entreprise). Premièrement, le cas échéant, le juge saisi sur requête unilatérale se limite à interdire des voies de fait, en particulier le blocage de l'accès à l'entreprise, ce qui ne fait pas obstacle à la poursuite de la grève ou action collective. Deuxièmement, le juge vérifie dans ce cadre si le blocage de l'accès à l'entreprise (ou risque de blocage) est prouvé et si la condition de l'absolue nécessité est remplie, à défaut de quoi il ne fait pas droit à la demande. L'absolue nécessité suppose une situation d'extrême urgence (situation tellement urgente qu'elle s'oppose à une procédure contradictoire, même en référé) ou que les personnes à l'égard desquelles la mesure est sollicitée ne soient pas identifiables. A cet égard, il convient de préserver le droit d'un employeur d'agir sur requête unilatérale lorsqu'il ne connaît pas toutes les personnes qui composent le piquet de grève. A défaut, la décision rendue ne présenterait pas d'effet utile (puisque l'expérience montre que les personnes bloquant l'accès à l'entreprise seraient immédiatement remplacées), privant ainsi l'employeur, dans ces circonstances, du seul recours utile conforme à l'article 6 de la CEDH lui permettant de se préserver d'une violation de ses droits subjectifs. A noter de surcroît que les piquets de grève sont souvent

²⁵ Par exemple, A. KHOL, « Implications de l'article 6, alinéa 1er, de la Convention européenne des droits de l'homme en procédure civile », *J.T.T.*, 1987, p. 641 ; J.-Fr. et S. VAN DROOGHENBROEK, op. cit., p. 543.

²⁶ H. BOULARBAH, « *Requête unilatérale et inversion du contentieux* », Larcier, 2010, p. 219. Voyez également J.-Fr. et S. VAN DROOGHENBROEK, op. cit., p. 540.

²⁷ J.-Fr. et S. VAN DROOGHENBROEK, op. cit., p. 543.

²⁸ Cass., 4 février 2011, *R.A.B.G.*, 2011, p. 817 et Cass., 4 avril 2011, R.G. C.09.0597.N, *inédit*.

²⁹ Cass. 30 janvier 2015, C.14.0270.N., *juridat.be*.

composés de personnes extérieures à l'entreprise. Troisièmement, comme démontré ci-dessus, le recours en tierce opposition, qui est ouvert à toute personne disposant d'un intérêt à agir, répond à l'exigence du caractère contradictoire de la procédure.

Même les organisations syndicales, dans leur réplique dans le cadre de leur réclamation n° 59/2009, avaient précisé que la question procédurale n'était pas l'objet principal de leur réclamation et qu' « *Il convient d'ailleurs de remarquer que le Comité n'est pas le forum privilégié pour postuler la violation des droits relatifs à l'accès à la justice (Article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme).* ».³⁰

Aussi, les origines d'un constat de manque d'équité procédurale par le CEDS ne sont en réalité pas à trouver, ni dans la loi belge relative à la procédure sur requête unilatérale, ni dans l'application de la loi dans le cadre de la jurisprudence. Elles sont à trouver dans les déclarations - non étayées et non démontrées - du gouvernement belge lui-même. En effet, après avoir affirmé à plusieurs reprises, avec légèreté, dans le cadre de la procédure de rapports, que la procédure sur requête unilatérale belge violerait les droits de la défense (sans le démontrer ni produire des décisions judiciaires à ce sujet), le gouvernement a conclu, dans le mémoire déposé dans le cadre de la réclamation collective, qu'il n'est ni possible ni acceptable de déclarer le pouvoir judiciaire incompetent pour interdire certains actes non inhérents à l'exercice pacifique du droit de grève, mais que « *Par contre, c'est une option défendable que de continuer à améliorer la procédure juridique dans le cadre des conflits collectifs en la rendant contradictoire dès le début.* ».³¹ Cette invitation n'a pas échappé à Monsieur P. STANGOS, qui précise dans son opinion dissidente : « *(le gouvernement) faisait valoir dans son 4ème rapport (...) combien lui était-il souhaitable qu'il eût entrepris, dans le passé, une réforme des voies de recours mises à la disposition des employeurs lorsque ceux-ci veulent combattre la forme d'action collective de leurs employés que sont les piquets de grève : à la p. 42 du rapport national, le gouvernement signalait qu' « (...) en 2001-2002, [il] a développé de propositions afin d'améliorer l'encadrement d'une éventuelle intervention judiciaire en la rendant contradictoire (...).* ».³²

5. Conclusion

L'examen des décisions judiciaires rendues au cours de la période contrôlée (2013-2016) démontre que la jurisprudence belge n'entraîne aucune restriction au droit de grève ou droit à des actions collectives. Le blocage de l'accès à l'entreprise ne constitue en effet pas l'exercice du droit de grève ou droit à des actions collectives au sens de l'article 6.4 de la Charte sociale européenne. Les procédures sur requête unilatérale dirigées contre de telles actions ne constituent dès lors pas une restriction au droit de grève ou droit à des actions collectives.

En tout état de cause, s'il fallait considérer que les décisions rendues sur requête unilatérale constituent une restriction au droit de grève ou droit à des actions collectives (ce qui n'est pas le cas),

³⁰ Réplique des organisations syndicales, page 8. Les organisations syndicales indiquent néanmoins que la tierce opposition est traitée tardivement, après la fin de l'action collective, et que la fin du conflit ou l'expiration du délai de validité de l'ordonnance sont souvent invoquées comme argument d'irrecevabilité du recours. Cette affirmation doit être examinée tenant compte de l'arrêt du 4 avril 2011 de la Cour de cassation et la possibilité de diligenter la procédure rapidement.

³¹ Mémoire du 17 mars 2010 du gouvernement belge, point 5.

³² Voyez l'opinion dissidente de Monsieur P. STANGOS (page 14 du rapport du 16 septembre 2011).

il conviendrait de constater à l'examen des décisions rendues au cours de la période contrôlée (2013-2016) que ces décisions constituent une jurisprudence stable et prévisible quant à la question des piquets de grève.³³ La jurisprudence belge (de même que les dispositions légales précitées qui protègent les droits d'autrui) constitue donc en toute hypothèse une restriction légale et proportionnelle, conforme à l'article G de la Charte sociale européenne. Il conviendrait également de constater que cette procédure ne manque pas d'équité procédurale : cette procédure vise exclusivement à interdire des voies de fait, elle est exclusivement possible dans les situations d'absolue nécessité, et, enfin, un recours en tierce opposition est possible contre ces décisions, qui peut être diligenté rapidement. Priver un employeur du droit d'agir sur requête unilatérale en cas d'absolue nécessité reviendrait à violer son droit d'obtenir une décision judiciaire utile lorsque ses droits subjectifs sont violés ou risquent d'être violés.

A noter, pour le surplus, qu'en cas de grève ou action collective en Belgique, les entreprises sont régulièrement confrontées à des actions menées en violation des dispositions des conventions collectives de travail sectorielles (lorsqu'elles existent) (procédure de conciliation et/ou préavis de grève). Ces conventions collectives de travail (lorsqu'elles existent) sont importantes pour les entreprises puisque la loi belge ne prévoit elle-même aucune modalités ou conditions relatives à l'exercice du droit de grève³⁴. Il est toutefois difficile pour les entreprises de réagir en cas de violation d'une convention collective de travail. En effet, comme expliqué dans les « Remarques générales » ci-avant : (i) il est souvent considéré que ces dispositions ne sont applicables qu'aux organisations syndicales signataires, et non aux travailleurs (dispositions obligatoires *versus* dispositions normatives de la convention collective de travail), (ii) les syndicats n'ont pas la personnalité juridique, et (iii), même si des dommages et intérêts du chef de l'inexécution des obligations découlant d'une convention collective de travail peuvent être réclamés aux organisations syndicales à condition qu'une convention collective le prévoit³⁵ (ce qui est extrêmement rare en Belgique), les employeurs n'ont pas la possibilité légale d'en réclamer l'exécution forcée.

Les obligations à charge des organisations syndicales belges, qu'elles résultent de leurs actions irrégulières, illégales ou du non-respect de leurs engagements conventionnels, échappent en Belgique à tout système légal contraignant.

■

³³ Selon cette jurisprudence, le droit de grève implique qu'un piquet de grève peut se placer à l'entrée d'une entreprise pour manifester les raisons de la grève et tenter de convaincre les travailleurs non grévistes de participer à l'action. En revanche, un piquet de grève n'est pas autorisé à bloquer l'accès à l'entreprise aux travailleurs non grévistes, aux clients ou aux fournisseurs.

³⁴ Le droit de grève est en revanche reconnu (par la jurisprudence principalement, qui se réfère notamment à l'article 6.4 de la Charte sociale européenne, ainsi que dans certaines dispositions légales).

³⁵ Article 4 de la loi belge du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.