



31 mars 2010

**Pièce n° 3**

**Confédération Européenne des Syndicats (CES)/  
Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB)/  
Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique (CSC)/  
Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB)  
c. Belgique  
Réclamation n° 59/2009**

**MEMOIRE DU GOUVERNEMENT  
SUR LE BIEN-FONDE**

**enregistré au Secrétariat le 17 mars 2009**

Mémoire du Gouvernement Belge  
sur le bien-fondé de la  
réclamation contenue  
dans la plainte collective  
n° 59/2009

Bruxelles, 15 mars 2010

## Table de matières

### I les faits

#### 1. La reconnaissance du droit de grève en Belgique

##### 1.1. Historique

##### 1.2. Les mécanismes de gestion de conflits collectifs

###### 1.2.1. Mécanismes préventifs

###### 1.2.2. Mécanismes curatifs

###### 1.2.3. L'arrêt SIBP v. Debruyne

###### 1.2.3.1. Le bouleversement

###### 1.2.3.2. Le droit de grève n'est pas une simple construction de la Cour de Cassation

###### 1.2.3.3. La Cour de Cassation n'a pas défini la grève de façon restrictive

###### 1.2.3.4. Est-ce que la Cour de Cassation a fait référence à la CSE ?

###### 1.2.4. Le droit de grève belge est bien plus libéral ...

#### 2. Les interventions judiciaires dans les conflits collectifs

##### 2.1. Les ordonnances rendues sur requête unilatérale ne constituent pas de lettres de cachet

##### 2.2. Les droits de la défense ne sont pas violés

##### 2.3. L'intervention des juges n'a pas tendance à se systématiser

### II La situation en B par rapport à la CSE et la CESR

### III La situation en B par rapport aux autres instruments internationaux

### IV La conformité des restrictions apportées au droit de grève par rapport à l'art 6§4 CSE(R)

### V Autres solutions

### VI Considérations finales

## RESUME

*Voici les éléments essentiels de la note de défense de l'Etat belge :*

- *Le droit de grève est largement garanti en Belgique, pas uniquement par la jurisprudence mais également par la législation. La Charte sociale européenne est elle aussi respectée.*
- *L'Etat belge estime qu'en cas de conflit collectif, seules les voies de la concertation sociale et de la médiation et conciliation peuvent apporter une réelle solution. Raison pour laquelle, la Belgique, plus que tout autre pays, a continuellement investi, depuis 1945, dans la concertation sociale et la conciliation sociale. Le résultat en est que, dans l'immense majorité des cas de conflits collectifs, un compromis est dégagé par le biais de la concertation sociale.*
- *Dans un état de droit démocratique, il est toutefois impossible d'empêcher un justiciable de se tourner vers la Justice lorsqu'il se sent lésé par des actes non inhérents à l'exercice pacifique du droit de grève. Cette procédure juridique est utilisée de façon tout à fait exceptionnelle et est entourée de toutes les garanties procédurales imaginables afin de préserver les droits de la défense.*
- *Le plaignant a lui-même rejeté et bloqué en 2002 une proposition du Gouvernement visant à améliorer encore cette procédure juridique en y incluant la primauté de la conciliation sociale ainsi que des magistrats spécialisés, en vue de renforcer encore les droits de la défense.*

## RETROACTES

Courant juin 2009, les trois organisations de travailleurs représentatives belges (CGSLB, CSC et FGTB), ensemble avec la Confédération Européenne des Syndicats (dénommés ci-après « les plaignants »), ont déposé une réclamation collective contre le Royaume de Belgique (désigné ci-après « le défendeur »). Cette réclamation a été enregistrée sous le n° 59/2009.

Le défendeur n'a formulé aucune objection quant à la recevabilité.

La position centrale des plaignants est la suivante<sup>1</sup>:

*“Les organisations syndicales réclamantes allèguent que l'intervention judiciaire en référé dans les conflits collectifs de 1987 à ce jour a abouti, en particulier, à des restrictions aux activités des piquets de grève qui portent atteinte à l'essence du droit de grève et de l'action collective et qui ne sont pas conformes à l'article 6 § 4”.*

Pour étayer cette position, ils développent un raisonnement à l'égard duquel le Royaume de Belgique entend formuler une série de remarques.

---

<sup>1</sup> Page 2 de la Réclamation.

## 1. Les faits

### 1. La reconnaissance du droit de grève en Belgique<sup>2</sup>

Les plaignants estiment « que la reconnaissance explicite du droit de grève en Belgique n'a été l'œuvre ni d'une Assemblée constituante, ni du législateur, mais une construction d'un arrêt de la Cour de Cassation du 21 décembre 1981 »<sup>3</sup>. En d'autres termes, il manque un cadre juridique cohérent. Ce que le défendeur conteste. Voici un aperçu des règles applicables en matière de règlement des conflits collectifs.

#### 1.1. Historique

##### 1.1.1. 1830-1945<sup>4</sup>

A l'heure de l'indépendance, le Gouvernement belge adopta le Code pénal napoléonien. L'article 414 du Code pénal sanctionnait toute association d'une peine de prison et d'amendes. Les articles 415 et 416 du Code pénal interdisaient aux travailleurs d'abandonner le travail ainsi que d'intimider les non-grévistes, cadres et employeurs. En 1866, ces articles furent abrogés et remplacés par l'article 310 du Code pénal. A partir de là, les travailleurs eurent le droit de s'associer, mais les piquets de grève restaient illicites.

Une des premières lois dites « sociales » concernait la création d'un conseil de l'industrie et du travail<sup>5</sup> « dans toute localité où l'utilité en est constatée »<sup>6</sup>. Ce conseil avait pour mission de délibérer sur les intérêts communs des patrons et des ouvriers, de prévenir et d'aplanir les différends<sup>7</sup>. Chaque section du conseil se composait, en nombre égal, de chefs d'industrie et d'ouvriers<sup>8</sup>. Le gouverneur, le bourgmestre ou le président du conseil pouvaient – à la demande des employeurs ou des ouvriers – convoquer la section dans laquelle le conflit se produisait. La section recherchait les moyens de conciliation. Si un accord était impossible, la délibération était résumée dans un procès-verbal<sup>9</sup>. Le Gouvernement voulut réviser la loi avant la Première Guerre mondiale<sup>10</sup>, mais n'y parvint pas suite au conflit mondial. Les conseils n'ont plus joué de rôle dès 1914.

En 1921, l'article 310 du Code pénal fut aboli et la loi du 24 mai 1921 relative à la liberté d'association<sup>11</sup> dépénalisa officiellement la grève.

Vers le milieu des années vingt, des « comités officiels de conciliation et d'arbitrage »<sup>12</sup> furent établis. Ces comités étaient composés par le Roi – sur la proposition des organisations ouvrières et patronales - d'un président, un vice-président, un secrétaire et des membres ordinaires.

---

<sup>2</sup> §§ 9 – 13 de la Réclamation.

<sup>3</sup> § 11 de la Réclamation.

<sup>4</sup> Voir B.S. CHLEPNER, *Cent ans d'Histoire Sociale en Belgique*, Bruxelles, ULB/Institut de sociologie Solvay, 1958, 222 e.s. et E. VOGEL-POLSKY, *La conciliation des conflits collectifs du travail en Belgique*, Gembloux, Duculot, 1966, 215 p.

<sup>5</sup> Loi du 16 août 1887 instituant le conseil de l'industrie et du travail, MB 21 octobre 1887.

<sup>6</sup> Article 1<sup>er</sup> de la loi du 16 août 1887.

<sup>7</sup> *Ibid.*

<sup>8</sup> Article 4 de la loi du 16 août 1887.

<sup>9</sup> Article 10 de la loi du 16 août 1887.

<sup>10</sup> B.S. CHLEPNER, *Cent ans d'Histoire Sociale en Belgique*, Bruxelles, ULB/Institut de sociologie Solvay, 1958, 223.

En outre, les partenaires sociaux purent, par convention, instituer, pour une entreprise ou un groupe d'entreprises, des "comités libres de conciliation et d'arbitrage"<sup>13</sup>. Quand un conflit se produisait, les parties pouvaient le soumettre aux « comités paritaires d'industrie ».

Quand un conflit était imminent, le comité était convoqué dans un certain délai. Il recevait les explications des intéressés (ou de leurs représentants), prescrivait les enquêtes jugées nécessaires et invitait les parties à faire leurs propositions en vue d'arriver à une conciliation. Si les parties ne se mettaient pas d'accord, le comité leur suggérait de mettre fin au conflit par voie d'arbitrage et leur offrait ses bons offices.

Quand un employeur boycottait le comité, les grévistes pouvaient prétendre aux allocations de chômage. Si, de son côté, un syndicat était malveillant, ses membres étaient éventuellement privés d'allocations pendant un an.

L'arbitrage ne fut pas populaire, contrairement à la médiation. Entre 1926 et 1931, 916 médiations furent entreprises dont 353 aboutirent à une conciliation. Dans les années trente, ces comités tombèrent en désuétude.

### **1.1.2. Après 1945**

Après la Libération, la "mobilisation civile" fut introduite. La grève était interdite afin de permettre une reconstruction rapide du pays. Dans l'après-guerre, un nouveau système de concertation collective fut conçu, comprenant également des mécanismes de gestion de conflits collectifs. Ces mécanismes ont un caractère préventif ou curatif.

## **1.2. Les mécanismes de gestion de conflits collectifs**

### **1.2.1. Mécanismes préventifs**

#### **I. 1.2.1.1. Les clauses de paix**

Les parties peuvent convenir d'obligations de paix *explicites* dans une CCT, par exemple l'engagement de ne recourir à la grève qu'après un préavis. Pendant cette période de refroidissement, les parties peuvent négocier.

Cette règle a été en vigueur pendant longtemps. Une grève n'était légitime que si elle était annoncée selon les accords contenus dans la CCT. Si les règles du jeu étaient suivies, les jours de grèves étaient assimilés, pour la sécurité sociale, à des jours prestés<sup>14</sup>.

#### **II. 1.2.1.2. L'intervention du bureau de conciliation de la commission paritaire<sup>15</sup>**

L'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixa le statut des commissions paritaires<sup>16</sup>. L'article 10 en formulait les missions et, entre autres : «de prévenir ou de concilier tout différend qui menacerait de s'élever ou se serait élevé entre chefs d'entreprises et travailleurs salariés ». L'arrêté du Régent du 15 octobre 1945<sup>17</sup> créa un cadre juridique pour les bureaux de conciliation.

---

<sup>11</sup> *M.B.* 28 mai 1921.

<sup>12</sup> Arrêté royal du 5 mai 1926 portant création de comités officiels de conciliation et d'arbitrage en vue d'aplanir les conflits collectifs de travail, *M.B.* 12 mai 1926.

<sup>13</sup> Article 6 e.s. A.R. du 5 mai 1926.

<sup>14</sup> Voir également notre n°16 ci-dessous.

<sup>15</sup> Voir S. DU BLEU, "La conciliation sociale en cas de conflit de menace de conflit collectif de travail : aspects théoriques et pratiques", in *La grève : recours aux tribunaux ou retour à la conciliation sociale?*, Bruxelles, Ed. du Jeune Barreau de Bruxelles, 2002, 43 e.s. (annexe 1).

<sup>16</sup> *M.B.* 5 juillet 1945.

<sup>17</sup> *M.B.* 21 octobre 1945.

Par l'article 38 de la loi du 5 décembre 1968, les commissions paritaires reçoivent comme mission, entre autres, de prévenir ou de concilier tout litige entre employeurs et travailleurs<sup>18</sup>.

La commission peut créer en son sein un bureau de conciliation pour prévenir ou concilier tout litige entre employeurs et travailleurs.

Le bureau de conciliation se compose du président<sup>19</sup>, d'un secrétaire et de membres désignés pour la moitié parmi les membres représentant les organisations des employeurs et pour la moitié parmi les membres représentant les organisations des travailleurs. Ces membres sont désignés selon les modalités déterminées par le règlement d'ordre intérieur de la commission.

En cas de conflit ou de menace de conflit, le président est saisi du différend à l'initiative de la partie la plus diligente.

Le bureau de conciliation se réunit à l'initiative du président ou à la demande d'une organisation représentée au sein de la commission. A défaut de disposition particulière dans le règlement d'ordre intérieur, le président est tenu de réunir le bureau de conciliation dans les sept jours à partir de la demande.

Il est dressé un procès-verbal pour toute réunion de conciliation. Les actes résultant de la conciliation font l'objet de documents séparés qui sont annexés au procès-verbal.

La procédure se déroule toujours de la même façon. D'abord les parties sont entendues. Bien que la présence de tiers (en général des avocats) ne soit pas interdite, les conseillers ne peuvent, en général, que seconder leurs clients. Ils ne peuvent pas intervenir de façon active afin que la réunion ne dégénère pas en querelles juridiques.

Après la séance d'audition, les membres du bureau se retirent. Les parties attendent dans des pièces séparées. Ceci offre la possibilité aux membres du bureau d'obtenir des informations complémentaires.

Même si l'avis du bureau est unanime, il ne lie pas les parties. Une enquête auprès des conciliateurs sociaux nous apprend néanmoins que l'avis du bureau est suivi dans environ 80% des cas.

La procédure a un caractère facultatif. Ainsi, personne n'est obligé d'accepter une invitation du bureau.

### **1.2.2. Mécanismes curatifs**

Quand un conflit collectif surgit, des mécanismes sont mis en marche afin de le contrôler. De plus, on cherchera à mettre un terme à la grève le plus vite possible.

---

<sup>18</sup> Exécuté par les articles 19 e.s. de l'arrêté royal du 6 novembre 1969 déterminant les modalités générales de fonctionnement des commissions et des sous-commissions paritaires, *M.B.* 18 novembre 1969.

<sup>19</sup> Cette tâche est normalement réservée au conciliateur social (voir *infra* 12).

### III. 1.2.2.1. La Loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix<sup>20</sup>

L'interdiction de faire grève fut supprimée en 1948 par un compromis politique. La grève était de nouveau permise à condition de mettre en place un système d'autorégulation.

Ceci fut réglé par la loi du 19 août 1948 qui donna un rôle important aux partenaires sociaux.

Les commissions paritaires sont tenues de déterminer et de délimiter, pour les entreprises de leur ressort respectif, les mesures, prestations ou services à assurer, en cas de cessation collective et volontaire du travail ou en cas de lock-out du personnel, en vue de faire face à certains besoins vitaux, d'effectuer certains travaux urgents aux machines ou au matériel, d'exécuter certaines tâches commandées par une force majeure ou une nécessité imprévue. Elles sont tenues également de déterminer ces besoins vitaux. Leurs décisions pourront être rendues obligatoires par le Roi.

Lorsqu'une commission paritaire n'a pas pris les décisions prévues, le Ministre de l'Emploi peut, lorsque le besoin s'en fait sentir, l'inviter à procéder à la détermination des besoins vitaux et des mesures, prestations et services à assurer. Si la commission n'a pas procédé à cette détermination dans les six mois, le Roi détermine lui-même les besoins vitaux ainsi que les mesures, prestations ou services à assurer.

### IV. 1.2.2.2. Les conciliateurs sociaux

Dès 1946, deux fonctionnaires (un par région linguistique) s'occupaient de la médiation et de la conciliation. A la fin des années soixante, un service de médiation fut érigé au sein du Ministère du Travail: le « corps des conciliateurs sociaux » était né.

Les conciliateurs sociaux sont chargés :

- de veiller à prévenir des conflits sociaux et de suivre le déclenchement, le déroulement et la conclusion de tels conflits;
- d'exercer toute mission de conciliation sociale;
- de maintenir un contact permanent avec les organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs et avec les inspecteurs et les contrôleurs sociaux du Ministère de l'Emploi et du Travail;
- d'établir tout rapport concernant les relations sociales dans une industrie, un secteur d'industrie ou une entreprise déterminée .

Entre-temps, ce corps a évolué. Il compte 20 fonctionnaires qui, d'une part, président les commissions paritaires et, d'autre part, agissent comme conciliateurs lors des conflits collectifs. Ils sont recrutés sur la base de leur expérience et de leur expertise particulières. Ils ont souvent acquis leur expérience au sein d'organisations de travailleurs ou d'employeurs.

### 1.2.3. L'arrêt SIBP v. Debruyne

L'article 4, alinéa 2 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires donne aux partenaires sociaux la possibilité de prévoir des dommages-intérêts si l'obligation de paix n'est pas respectée, c.-à-d. lorsque l'obligation convenue de préavis de grève n'a pas été suivie. En pratique, cela n'arrivait (et n'arrive) jamais. Jusqu'en 1981, il était de coutume qu'un employeur confronté à une grève sauvage (donc contraire au mot d'ordre des organisations représentatives) exige le licenciement pour faute grave.

---

<sup>20</sup> M.B. 21 août 1948.

## V. 1.2.3.1. Le bouleversement

Dans l'arrêt du 21 décembre 1981<sup>21</sup> (*SIBP v. De Bruyne*), la Cour de Cassation prit ses distances par rapport à la thèse selon laquelle on peut distinguer les grèves licites (i.e. respectant les clauses de paix) des grèves illicites/sauvages. La participation à une grève n'est pas en soi un acte illicite. Le contrat de travail est suspendu pendant l'action. Le fait que le gréviste viole une clause de paix n'est alors plus pertinent.

## VI. 1.2.3.2. Le droit de grève n'est pas une simple construction de la Cour de Cassation

Selon les plaignants, le droit de grève n'est basé que sur un arrêt en cassation. Ce n'est pas le cas (comme nous le verrons par la suite). Mais même si c'était le cas, nous ne voyons pas en quoi ce serait un problème. Dans plusieurs autres pays européens, le droit de grève n'est pas non plus inscrit dans la constitution ou la législation. Dans une publication récente<sup>22</sup>, l'*Institut syndical européen* n'a formulé aucune remarque négative à ce sujet. Nous ne comprenons donc pas pour quelle raison les plaignants veulent éclairer cet élément d'un point de vue négatif.

- Protection de la grève et des grévistes

En Belgique, il n'existe peut-être pas de *loi* sur la grève, mais bien un *droit* de grève. Comme décrit ci-dessus, la grève est reconnue dans l'ordre juridique belge depuis 1948, au travers de la loi sur les prestations d'intérêt public et les conséquences en sont réglées. Le professeur W. Van Eeckhoutte (professeur extraordinaire à l'Université de Gand et avocat à la Cour de Cassation) estime même que la grève est « protégée » (sic). Dans une série de cas, cette protection se traduit par une interdiction de casser une grève, mais il faut également noter que les périodes de grève sont assimilées aux périodes de travail normal pour la constitution de différents droits en matière de travail et de sécurité sociale<sup>23</sup>:

a. *Interdiction du contrat de remplacement (article 11ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail)*

« Celui qui remplace un travailleur dont l'exécution du contrat est suspendue pour un motif autre que le manque de travail résultant (...) de grève (...) peut être engagé dans des conditions qui dérogent aux règles prévues par la présente loi en ce qui concerne la durée du contrat et le délai de préavis ».

b. *Interdiction de travail intérimaire pendant la grève (article 8 de la CCT n° 58)*

« Une entreprise de travail intérimaire ne peut mettre ou maintenir des travailleurs intérimaires au travail chez un utilisateur en cas de grève (...) ».

Par le passé, les syndicats ont obtenu cette interdiction par le biais d'une procédure en requête unilatérale devant un tribunal, c.-à-d. par la même procédure que celle discutée en l'espèce<sup>24</sup>.

c. *Jours fériés (article 12,4° de l'arrêté royal du 18 avril 1974)*

« Le travailleur conserve le droit à la rémunération afférente aux jours fériés survenant (...) 3° pendant la période de trente jours suivant le début de la suspension de l'exécution du contrat de louage de travail résultant (...) d'une grève »

d. *Pécule de vacances (article 16 de l'arrêté royal du 30 mars 1967)*

« Pour le calcul du montant du pécule de vacances sont assimilées à des jours de travail effectif normal, les journées d'interruption de travail résultant :

<sup>21</sup> *Pasicrisie* 1982, I, 531 (annexe 2).

<sup>22</sup> W. WARNECK, *La réglementation des grèves dans l'Union des 27 et au-delà. Synthèse comparative*, Bruxelles, ISE, 2008, 71 p. (annexe 3)

<sup>23</sup> W. VAN EECKHOUTTE, « Staking en uitsluiting en de individuele rechtsverhoudingen », *Revue de Droit Social* 1987, 438 e.s. (annexe 4)

<sup>24</sup> Prés. Tribunal du Travail Bruxelles, 7 octobre 2005, *Chroniques de droit social* 2006, 385 (annexe 5).

11° de la participation à une grève survenue au sein de l'entreprise pour les travailleurs qui y ont pris part, à condition que cette grève ait eu l'accord ou l'appui de l'une des organisations syndicales interprofessionnelles, représentées au Conseil national du travail ».

e. Assimilation de la grève en matière de sécurité sociale

Bien que les travailleurs fassent grève, les jours de grève sont assimilés à des jours prestés pour leurs droits de sécurité sociale, à savoir :

- *Pension de retraite*: article 34, § 1<sup>er</sup>, H de l'arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés.
- « Sont assimilées (à des périodes de travail) (...) les périodes de grève (...) »
- *Allocations familiales*: article 53 lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés
- « Pour l'application des présentes lois, le travailleur est considéré, s'il y a lieu, comme étant au travail durant:
- 5° les périodes au cours desquelles aucune prestation de travail n'a été fournie en raison de grève (...) ».
- *Allocations de chômage* : article 38 § 1<sup>er</sup>, 6° 25 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.
- « Sont assimilées à des journées de travail (...) les jours de grève (...) »
- *Assurance de soins de santé* : article 203, 6° de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.
- « Sont assimilés à des jours de travail (...) les jours de grève »

f. Exonération fiscale des indemnités de grève

Ne sont pas à considérer comme des rémunérations les indemnités payées par les syndicats à leurs membres en grève (indemnités de grève)<sup>25</sup>

• *Protection de la grève / des grévistes dans le secteur public*

Les plaignants oublient le secteur public. Depuis les années soixante-dix, la grève est acceptée dans le secteur public et les conséquences en sont réglées. Différents textes de loi stipulent que les grévistes ne perdent que leur rémunération. Après 1990 (moment de la ratification de la Charte sociale européenne), le Conseil d'Etat a, à plusieurs reprises, rejeté des sanctions disciplinaires relatives à des conflits collectifs, en référence à l'article 6, alinéa 4 de la CSE(R).

Pour un état des lieux en la matière, référons-nous à l'article « La grève des fonctionnaires ou la lente émergence d'un droit fondamental » que Bruno Lombaert, auditeur au Conseil d'Etat, a rédigé dans le *liber amicorum* de Pierre Lambert<sup>26</sup>. Cet auteur se réfère explicitement à l'article 6 alinéa 4 de la CSE comme base du droit de grève pour les fonctionnaires.

**VII. 1.2.3.3. Réponse au reproche fait dans le § 13 de la Réclamation : « La Cour de Cassation a défini la grève de façon extrêmement restrictive » (sic)**

Les plaignants attachent une grande importance à l'arrêt De Bruyne, pivot, selon eux, du droit de grève.

Il est exact que – comme le prétendent les plaignants – l'arrêt De Bruyne mentionne la définition de la grève utilisée dans la loi du 19 août 1948<sup>27</sup>. La grève a donc été assimilée à la cessation du travail<sup>28</sup>.

<sup>25</sup> Commentaire concernant le Code des impôts sur les revenus 1992, n° 31/7.

<sup>26</sup> B. LOMBAERT, "La grève des fonctionnaires ou la lente émergence d'un droit fondamental", in *Les droits de l'homme au seuil du troisième millénaire. Mélanges en hommage à Pierre Lambert*, Bruxelles, Bruylant, 2000, 517-540 (annexe 6).

<sup>27</sup> Discussion cf. supra note numéro 13.

Il convient de noter ici que l'arrêt date de 1981 et que la CSE n'a été ratifiée que 10 ans plus tard. On peut donc difficilement reprocher à la Cour de ne pas tenir compte de la CSE étant donné que cette dernière n'était pas encore en vigueur au moment de l'arrêt.

Toutefois, un arrêt de la Cour de Cassation ne fait qu'examiner si la loi a été ou non violée par une Cour d'Appel ou une Cour du Travail. En d'autres termes, la Cour de Cassation ne crée aucun droit *erga omnes*. Après la cassation, l'affaire est renvoyée vers une juridiction différente de celle qui a pris la décision incriminée, ce qui implique le recommencement de l'affaire. Il ne faut donc pas accorder de valeur exagérée à la terminologie utilisée par la Cour de Cassation et ne certainement pas en déduire que les juges en Belgique limitent la grève à la cessation du travail.

La jurisprudence de la Cour de Cassation ne constitue qu'une partie du droit de grève / droit aux actions collectives. D'autres éléments, tels que faire un piquet de grève, distribuer des dépliants, manifester, etc. relèvent également de la liberté de réunion et d'association, notamment garantie par l'article 27 de la Constitution.

Un exemple permet de clarifier les choses.

Milieu des années quatre-vingt-dix, un employeur réclamait une indemnisation à des représentants de travailleurs qui avaient diffusé des tracts. La Cour d'Appel d'Anvers a rejeté cette demande en se référant à la Constitution ainsi qu'à l'article 10 de la CEDH et l'article 19 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques<sup>29</sup>. La Cour a estimé « qu'une organisation syndicale peut avoir une opinion différente et peut émettre des critiques quant à la politique menée au sein de l'entreprise, même si ces critiques sont de nature à scandaliser, choquer ou semer la confusion ».

Contrairement à ce que les plaignants prétendent, le Royaume de Belgique n'applique donc pas une approche réductrice au règlement des conflits collectifs, mais bien une approche holistique, que nous pouvons résumer comme suit :

Règlement des conflits collectifs = cessation du travail + liberté d'opinion + droit de se réunir/ de manifester + etc.
---

#### **1.2.3.4. Réponse au reproche fait dans le § 13 de la Réclamation : « La Cour de Cassation n'a jamais fait référence à la charte sociale européenne pour construire un droit à l'action collective » (sic)**

Les plaignants insinuent que la Belgique ne respecterait pas scrupuleusement l'article 6 alinéa 4 de la CSE et en voudraient notamment pour preuve le fait que la Cour de Cassation s'y réfère à peine.

Le fait que la Cour se réfère peu à l'article 6 alinéa 4 de la CSE(R) s'explique essentiellement par le fait que la jurisprudence relative aux conflits collectifs aboutit rarement devant la Cour de Cassation et n'implique donc pas que la Cour méconnaît l'article 6 alinéa 4 de la CSE(R).

---

<sup>28</sup> Il convient ici de noter que l'arrêt date de 1981 et que la CSE n'a été ratifiée que 10 ans plus tard. On peut donc difficilement reprocher à la Cour de ne pas tenir compte de la CSE étant donné que cette dernière n'était pas encore en vigueur au moment de l'arrêt.

<sup>29</sup> Cour d'appel d'Anvers 7 février 1996, *Auteur & Media* 1996, 357 (annexe 7).

Au § 31 de la réclamation, les plaignants précisent eux-mêmes que l'avocat général De Riemaecker a reconnu l'effet direct de l'article 6 alinéa 4 dans son avis sur l'arrêt de la Cour de Cassation du 31 janvier 1997. Il semble donc évident que la Cour – qui suit l'avocat général dans sa conclusion – est du même avis.

De plus, le procureur général près la Cour de Cassation LENAERTS écrit dans son ouvrage de référence *Inleiding tot het Sociaal Recht*<sup>30</sup>:

*“L'histoire du droit social montre clairement que la grève est un moyen de contrainte essentiel pour les travailleurs afin d'aboutir à une protection satisfaisante du droit au travail et de leur sécurité d'existence. En ratifiant la Charte sociale européenne, le législateur belge a d'ailleurs reconnu le droit de grève”.*

Alléguer une quelconque animosité de la part de la Cour est donc dénué de tout fondement.

#### **1.2.4. Le droit de grève belge est bien plus libéral que celui de la plupart des pays européens**

Les plaignants donnent l'impression d'un droit de grève inexistant.

Le Royaume de Belgique estime, lui, que c'est précisément le contraire. Il suffit de consulter l'étude déjà citée de l'Institut syndical européen pour constater combien le droit belge est libéral en la matière<sup>31</sup>.

Contrairement à la plupart des pays européens :

- les grèves politiques sont autorisées pour autant qu'il s'agisse d'une grève contre les pouvoirs publics et non destinée à renverser la démocratie ;
- il n'existe aucune restriction pour les grèves de solidarité ;
- les grèves sauvages ne sont pas sanctionnées ;
- les grèves peuvent être déclenchées par des individus. Les syndicats n'ont donc pas le monopole de l'initiative ;
- les clauses de paix ne doivent pas être respectées de facto. Ni les travailleurs qui enfreignent les accords, ni leurs organisations ne peuvent être sanctionnées.
- la grève ne doit pas être un moyen ultime. La théorie de l'ultima ratio ne s'applique pas ;
- la grève peut être déclenchée contre une cct toujours en vigueur ;
- les fonctionnaires bénéficient d'un droit de grève sans restriction, à quelques exceptions près (les militaires et les policiers doivent suivre une procédure spécifique).

Les actions collectives ne connaissent quasiment aucune restriction, pour autant qu'elles conservent un caractère pacifique.

La participation à une grève (pour autant qu'elle reste pacifique) ne peut donc donner lieu à un licenciement pour motif grave, contrairement à ce que les plaignants prétendent<sup>32</sup>. L'arrêt de la Cour de Cassation du 27 janvier 2003<sup>33</sup> est analysé de manière erronée.

---

<sup>30</sup> H. LENAERTS, *Inleiding tot het Sociaal Recht*, Kluwer rechtswetenschappen, 2005, 505-506 (annexe 8).

<sup>31</sup> W. WARNECK, *La réglementation des grèves dans l'Union des 27 et au-delà. Synthèse comparative*, Bruxelles, ISE, 2008, 71 p. (annexe 3)

<sup>32</sup> Note base de page 2 Réclamation (p. 3).

<sup>33</sup> Cass. 27 janvier 2003, *Journal des Tribunaux de Travail* 2003, 121 (annexe 9).

Dans son arrêt, la Cour déclare qu'en cas de licenciement d'un représentant du personnel, le juge de fond ne peut utiliser la notion de motif grave que telle qu'elle est mentionnée à l'article 35 de la loi sur les contrats de travail. Cette formulation implique qu'un représentant du personnel (membre bien entendu d'un syndicat) ne peut être considéré autrement qu'un travailleur « ordinaire ». Le fait qu'une personne représente le personnel ne peut donc être utilisé contre cette personne<sup>34</sup>.

Par le passé, certains juges de fond considéraient la fonction de représentant du personnel comme une fonction d'exemple et estimaient qu'en cas d'action collective, ils pouvaient donc se permettre moins de choses que les autres travailleurs. Par son arrêt du 27 janvier 2003, la Cour de Cassation rejette cette analyse par le biais d'une formulation qui *protège* les représentants du personnel. Mais cela implique également que le représentant du personnel ne peut pas non plus se permettre davantage de choses qu'un autre travailleur. Durant une grève, il ne peut – mais c'est évident – se rendre coupable d'actes de vandalisme.

Le défendeur nie donc fermement que le licenciement pour motif grave soit utilisé systématiquement comme moyen de répression contre les grévistes.

## **2. Les interventions judiciaires dans les conflits collectifs après la reconnaissance du droit de grève (1987-2009)**

Les employeurs font parfois – ce n'est en effet pas la règle – appel au juge afin d'intervenir dans des conflits collectifs. Pour ce faire, ils ont recours à une requête unilatérale, que les plaignants considèrent comme une limitation du droit de grève.

### **2.1. Les ordonnances rendues sur requête unilatérale ne constituent pas des “lettres de cachet”<sup>35</sup>**

L'article 584 du Code judiciaire stipule que :

*« 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.*

*Le président du tribunal du travail et le président du tribunal de commerce peuvent statuer au provisoire dans les cas dont ils reconnaissent l'urgence, dans les matières qui sont respectivement de la compétence de ces tribunaux.*

*Le président est saisi par voie de référé ou, en cas d'absolue nécessité, par requête. »*

La requête unilatérale se base sur l'article 54 du Décret impérial de 1808 et est donc appliquée depuis 200 ans.

Monard et Degreeef – qui ont rédigé un ouvrage de référence à ce sujet<sup>36</sup> - mentionnent, outre en droit social (traité en l'espèce), l'utilisation d'une requête unilatérale dans les domaines suivants :

- droit des sociétés ;
- droit des médias ;

---

<sup>34</sup> Voir article 4 § 3 de la Loi portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel : « *L'employeur doit faire mention dans les lettres dont il est question au § 1er, de tous les faits dont il estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible à partir du moment où ils auraient été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail. En aucun cas, il ne peut s'agir de faits liés à l'exercice du mandat du délégué du personnel* » .

<sup>35</sup> Réponse au reproche formulé dans le § 15 de la Réclamation.

<sup>36</sup> E. MONARD et D. DEGREEF, *Het eenzijdig verzoekschrift*, Antwerpen, Kluwer Rechtswetenschappen, 1998, 383 p.

- droit administratif ;
- en cas de cessation de conventions ;
- exécution et saisie ;
- droit pénal et droit pénitentiaire;
- en cas de difficultés familiales ;
- héritages, liquidations et partages;
- en cas de voies de fait sensu lato.

La procédure en requête unilatérale constitue évidemment une exception et ne peut donc être utilisée que si une série de conditions strictes sont réunies :

- Urgence

Un juge ne peut examiner une affaire en référé qu'en cas d'urgence, c'est-à-dire que la situation exige que tout report peut engendrer des dégâts irréparables ; en d'autres termes, lorsque l'affaire ne peut être traitée par la procédure normale. Il s'agit donc d'une situation d'exception. Les travaux préparatoires parlementaires l'ont formulé comme suit :

*“L'urgence doit être telle que tout retard porterait gravement atteinte aux droits de la partie au point que même l'abréviation des délais et le référé d'hôtel seraient insuffisants pour parer à un danger imminent »<sup>37</sup>.*

- Absolue nécessité

Un référé suppose une procédure contradictoire. Pour pouvoir utiliser une requête unilatérale (c.-à-d. sans partie adverse) l'absolue nécessité est indispensable :

*“L'absolue nécessité s'entend donc en ce sens qu'une application immédiate et soudaine de la mesure sollicitée est seule de nature à garantir sa pleine efficacité”<sup>38</sup>.*

- Une procédure stricte

La requête contient à peine de nullité:

- 1° l'indication des jour, mois et an;
- 2° les nom, prénom, profession et domicile du requérant, ainsi que, le cas échéant, les nom, prénom, domicile et qualité de ses représentants légaux;
- 3° l'objet et l'indication sommaire des motifs de la demande;
- 4° la désignation du juge qui doit en connaître;
- 5° sauf lorsque la loi en dispose autrement, la signature de l'avocat de la partie.

La procédure en requête unilatérale ne peut donc être utilisée que dans des circonstances très exceptionnelles et moyennant intervention d'un magistrat indépendant. Qui plus est, l'ordonnance ne peut pourvoir qu'en des mesures temporaires. Une telle pratique est très courante et existe aussi dans

---

<sup>37</sup> Projet de loi instituant le Code Judiciaire, *Sénat* 1963-64, n° 60, 141 (annexe 10).

<sup>38</sup> *Ibid.*

d'autres pays. C'est ainsi que l'article 812 du nouveau Code de procédure civile français stipule, dans des formules similaires au législateur belge, que :

*« Le président du tribunal est saisi par requête dans les cas spécifiés par la loi.*

*Il peut également ordonner sur requête toutes mesures urgentes lorsque les circonstances exigent qu'elles ne soient pas prises contradictoirement.*

*Les requêtes afférentes à une instance en cours sont présentées au président de la chambre à laquelle l'affaire a été distribuée ou au juge déjà saisi ».*

La comparaison établie par les plaignants avec une "lettre de cachet" (à savoir une sanction édictée unilatéralement par le Roi sans qu'il doive la justifier) est erronée. A l'inverse, la procédure en référé est un élément essentiel d'un ordre juridique démocratique. Jacques Normand l'exprime comme suit :

*«La simple existence du référé devrait être, dans bien des cas, dissuasive. Là où la dissuasion ne suffit pas, l'extrême rapidité de son intervention doit rétablir heureusement l'état de droit. A tous ces titres, il mérite le compliment qui lui a été adressé il y a une trentaine d'années déjà, d'avoir 'sauvé l'honneur de la justice' »<sup>39</sup>*

## **2.2. Les droits de la défense ne sont pas violés<sup>40</sup>**

Les plaignants estiment que les droits de la défense sont violés. Ceci n'est pas le cas vu qu'il y a moyen de tierce opposition.

Supposons qu'un conflit collectif éclate et que la procédure en requête unilatérale est utilisée.

Si le président honore la requête (ce qui n'est pas souvent le cas) et délivre une ordonnance, celle-ci est transmise à l'huissier de Justice, qui établit une injonction.

L'huissier de Justice apporte l'injonction à l'entreprise et la remet aux membres de piquets de grève ; il est pris note de leur identité.

Par exemple, si la requête stipule qu'une porte ne peut demeurer bloquée plus longtemps, les membres des piquets de grève doivent s'y conformer.

Si les membres des piquets de grève estiment que l'ordonnance a été délivrée à tort, les personnes qui ont reçu une injonction peuvent former tierce opposition contre cette injonction. L'article 1122 du Code judiciaire stipule en effet :

*« Toute personne qui n'a point été dûment appelée ou n'est pas intervenue à la cause en la même qualité, peut former tierce opposition à la décision, même provisoire, qui préjudicie à ses droits et qui a été rendue par une juridiction civile, ou par une juridiction répressive en tant que celle-ci statue sur les intérêts civils. »*

Cette tierce opposition peut très rapidement arriver à son terme. Le professeur émérite Marcel Storme (Université de Gand et Université d'Anvers), qui fut, entre 1995 et 2007, président de l'[International Association of Procedural Law](#), estime que requête unilatérale et tierce opposition peuvent être traitées en moins de 24h<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> J. NORMAND, « Les fonctions des référés », in J. VAN COMPENOLLE et G. TARZIA (eds.), *Les mesures provisoires en droit belge, français et italien. Etude de droit comparé*, Bruxelles, Bruylant, 1998, 87 (annexe 11).

<sup>40</sup> Réponse au reproche formulé dans le § 16 de la Réclamation.

<sup>41</sup> M. STORME, Artikel 6 E.V.R.M. en het eenzijdig verzoekschrift", *Rechtskundig Weekblad* 2005-2006, 305 (annexe 12).

Les plaignants commettent l'erreur de ne pas examiner la procédure dans sa totalité – contrairement à la jurisprudence de la CEDH .

Au § 51 de l'arrêt *Nemeth* du 20 septembre 2005, la CEDH a estimé que :

“... l'équité de la procédure doit s'apprécier à la lumière de la procédure considérée dans son ensemble et non d'un élément isolé (voir, par exemple, les arrêts *Miailhe c. France* (n°2) du 2 septembre 1996, Recueil 1996-IV, p. 1338, § 43 et *Dallos c. Hongrie* du 1<sup>er</sup> mars 2001, Recueil 2001-II, p. 219, § 47) ».

La situation est donc la suivante :

- La tierce opposition permet aux piquets de grève d'exprimer leurs arguments devant le même tribunal. Le débat devient donc contradictoire;
- Les voies de recours peuvent être exercées contre la décision rendue sur la tierce opposition ;
- Le pourvoi en cassation est possible.

Dans un article très détaillé faisant la part belle à la jurisprudence de la CEDH, les professeurs Jean-François van Drooghenbroeck (Université catholique de Louvain) et Sebastien van Drooghenbroeck (Facultés universitaires Saint-Louis) arrivent à la conclusion que la procédure en requête unilatérale est, *dans sa totalité*, compatible avec l'article 6 de la Convention européenne des Droits de l'Homme<sup>42</sup>. Ils précisent :

*“En principe, la saisine unilatérale de la juridiction présidentielle ne heurte pas le principe du contradictoire. Et en règle, cette même juridiction n'est pas partielle lorsqu'elle statue sur tierce opposition »*<sup>43</sup>.

- Les arguments des plaignants

Bien que le défendeur ait démontré que la procédure en requête unilatérale garantit un procès équitable, il répond néanmoins aux arguments des plaignants :

(a) Les syndicats reprochent, en note 16 de la Réclamation, leur absence de droit de regard dans certaines ordonnances et renvoient, dans ce cadre, à une correspondance entre le secrétaire général de la FGTB et le président du Tribunal de Première Instance de Malines<sup>44</sup>.

Cette correspondance (non traduite en français) montre que le président a rejeté deux requêtes unilatérales introduites par des employés à l'occasion d'un conflit collectif. L'ABVV/FGTB en avait eu vent par la presse et avait demandé à voir les ordonnances.

Bien entendu, le greffe ne peut donner suite à une telle demande car l'ABVV/FGTB n'est pas partie au litige. Si une ordonnance est délivrée, elle s'adresse en effet à des personnes qui ne sont pas nécessairement membres d'une organisation de travailleurs ou qui sont peut-être membres d'une organisation de travailleurs autre que l'ABVV/FGTB. Par ailleurs, en Belgique, les syndicats ont toujours refusé la personnalité juridique. Cela implique que l'ABVV/FGTB ne peut être citée devant un tribunal, mais présente l'inconvénient que les syndicats ne peuvent formuler de requêtes, sauf dans les matières

---

<sup>42</sup> J.F. VAN DROOGHENBROECK et S. VAN DROOGHENBROECK, “Référé et procès équitable”, *Revue critique de jurisprudence belge* 2006, 507-555 (annexe 13).

<sup>43</sup> *Ibid.* 555.

<sup>44</sup> Annexe 8 Réclamation.

pour lesquelles ils disposent d'une personnalité juridique « fonctionnelle » (ce qui n'est pas le cas en l'espèce).

(b) Un autre reproche concerne le fait qu'une partie de la jurisprudence rejette une tierce opposition comme non fondée lorsque le litige arrive à son terme.

Le défendeur souligne que seul un arrêt est mentionné en vue d'étayer le raisonnement, à savoir un arrêt de la Cour d'Appel d'Anvers du 6 septembre 2006<sup>45</sup>. Nous ne pouvons donc réagir qu'à cet arrêt.

Dans cette affaire, le président du Tribunal de Première Instance de Tongres avait délivré une ordonnance interdisant que des personnes portent atteinte au droit au travail des non-grévistes, sous-traitants, etc. En d'autres termes, le président n'avait interdit que les piquets de grève présentant un caractère violent.

L'ordonnance en question se limitait dans le temps entre le 29 mars 2005 et le 29 mai 2005. Après cette période d'apaisement, les protagonistes n'étaient plus liés par l'ordonnance.

Lors de l'examen de l'appel, interjeté le 21 novembre 2005 (et examiné en 2006), la Cour n'a pu que constater que l'ordonnance n'était plus applicable.

Selon les plaignants, la Cour aurait dû tout de même adopter une position "pour les besoins de la cause" sur ce que le président avait décidé en référé. Il s'agit d'une préoccupation relativement académique et, qui plus est, il semble assez peu probable qu'une ordonnance destinée uniquement à des piquets de grève violents (les piquets de grève en tant que tels n'étaient pas interdits) soit illicite.

Le défendeur souligne que la tierce opposition est souvent honorée, ex.:

- Président du Tribunal de Furnes 3 décembre 2008<sup>46</sup>;
  - Président du Tribunal de Mons 25 mars 2009<sup>47</sup>;
  - Président du Tribunal de Charleroi 22 avril 2009<sup>48</sup>;
  - Président du Tribunal d'Anvers 15 septembre 2009<sup>49</sup>;
- (...)

La procédure en tierce opposition est conforme à l'article 6 de la CEDH

(c) Dans le § 16 Réclamation (et ailleurs aussi dans le texte), on critique l'astreinte.

L'article 1385bis du Code judiciaire dispose :

*“Le juge peut, à la demande d'une partie, condamner l'autre partie, pour le cas où il ne serait pas satisfait à la condamnation principale, au paiement d'une somme d'argent, dénommée astreinte, le tout sans préjudice des dommages-intérêts, s'il y a lieu. Toutefois, l'astreinte ne peut être prononcée en cas de condamnation au paiement d'une somme d'argent, ni en ce qui concerne les actions en exécution de contrats de travail (...).”*

Le défendeur se borne à formuler quelques observations :

---

<sup>45</sup> Annexe 9 Réclamation.

<sup>46</sup> Annexe 14.

<sup>47</sup> Annexe 15.

<sup>48</sup> Annexe 16.

<sup>49</sup> Annexe 17.

- il est impossible à un juge d'utiliser une astreinte pour mettre des grévistes au travail. En effet, l'astreinte ne peut être prononcée en ce qui concerne les actions pour faire respecter l'exécution du contrat de travail;
- l'astreinte sert uniquement à assurer le respect de l'ordonnance. Par exemple, lorsqu'une ordonnance interdit d'intimider les non-grévistes, aucune astreinte ne peut être prononcée à l'égard de personnes qui se comportent pacifiquement ;
- le défendeur n'a pas connaissance de cas de piquets de grève qui ont dû un jour payer une astreinte.

Le défendeur formule une objection à l'encontre des termes utilisés par les plaignants : "cette jurisprudence de référé a en effet pour effet d'interdire les piquets de grève sous menace d'astreintes, véritables amendes civiles"<sup>50</sup>.

On insinue que des particuliers auraient la possibilité d'infliger des amendes. Ce n'est pas le cas. Le juge prononce l'astreinte et c'est uniquement si l'injonction judiciaire (contre laquelle appel a été interjeté) n'est pas respectée que l'astreinte peut être réclamée.

Le défendeur proteste contre la référence faite par les plaignants à l'article 310 du Code pénal<sup>51</sup>. Cet article a été abrogé en 1921 et ne figure plus dans le Code pénal. En l'ajoutant aux pièces, on veut semer la confusion au sein du Comité en faisant croire aux membres qu'une législation très répressive s'applique toujours en Belgique (quod non).

### **2.3. Le phénomène de l'intervention des juges dans les conflits collectifs n'a pas tendance à se systématiser<sup>52</sup>**

Les plaignants insinuent que l'intervention des juges ne cesse d'augmenter. Le défendeur pense toutefois que ce n'est pas le cas.

#### **2.3.1. Le pourquoi de l'intervention du juge**

L'intervention du juge n'est pas nouvelle. Dans les années soixante-dix et quatre-vingts, la Belgique a été confrontée à un certain nombre d'occupations d'entreprise. En réaction à cela, les employeurs s'adressaient à chaque fois au juge de paix pour obtenir un ordre d'expulsion. Toutefois, à partir du milieu des années quatre-vingts, on a eu recours à la procédure de requête unilatérale. Une des principales raisons de ce changement réside sans doute dans l'arrêt de la Cour de cassation du 21 décembre 1981.

Avant cet arrêt, une grève était généralement annoncée selon les modalités convenues dans la convention collective de travail. Une grève sauvage<sup>53</sup> était souvent sanctionnée (avant 1981) par un licenciement pour faute grave. La grève sauvage n'étant plus punie à la suite de l'arrêt du 21 décembre 1981, les syndicats ont perdu leur emprise sur le conflit. Désormais il arrive souvent que des travailleurs non syndiqués prennent l'initiative et que les actions se déroulent, à défaut d'encadrement syndical, de

<sup>50</sup> § 15 Réclamation.

<sup>51</sup> Note de bas de page 4 Réclamation & annexe 7 Réclamation.

<sup>52</sup> Réponse au reproche formulé dans les §§ 22 et 23.

<sup>53</sup> C'est-à-dire sans respecter le préavis de grève inscrit dans la CCT.

façon incontrôlée. Des piquets de grève empêchent physiquement l'accès à l'entreprise. Ceci prend parfois des proportions telles que des questions sont posées à ce sujet au parlement<sup>54</sup>.

De telles actions sont souvent le fait de groupes de travailleurs qui n'ont presque pas de liens avec les organisations représentatives de travailleurs ou qui ne sont même pas occupés dans l'entreprise concernée. Ainsi, par exemple, "Le mouvement du renouveau syndical", dirigé par Roberto d'Orazio, a dû se justifier devant le tribunal correctionnel pour coups et blessures, portés notamment au curateur de l'entreprise 'les Forges de Clabecq'<sup>55</sup>.

Le climat de terreur créé par de tels personnages rend plausible le recours d'un employeur au juge pour mettre fin à de telles actes.

Contrairement à ce qu'affirment les plaignants, il n'y a pas de recours massif au juge. En règle générale, on préfère encore et toujours la conciliation avec intervention des conciliateurs sociaux. La preuve en est que chaque année 300 à 400 réunions de conciliation sont tenues au sein des bureaux de conciliation des commissions paritaires.

Les deux exemples cités par les plaignants pour illustrer l'augmentation du nombre d'ingérences judiciaires sont assez mal choisis.

#### a. La vague de grèves en 2005<sup>56</sup>

En 2005, on a fait la grève contre le fameux "Plan de solidarité entre les générations". Il s'agissait d'une grève politique visant les mesures prises par l'autorité.

Au total, on a compté 669.982 jours de grève<sup>57</sup>. Comme les plaignants eux-mêmes le font remarquer<sup>58</sup> et même pour une action de cette ampleur, on n'a eu recours qu'à 59 requêtes unilatérales, dont 37 seulement ont été honorées. Et même ce fait n'implique pas que cela se soit passé de façon illégitime.

#### b. La vague de grèves en 2008<sup>59</sup>

La preuve de l'augmentation du nombre de recours au juge est illustré par les plaignants à l'aide de 18 ordonnances de 2008.

Cette année-là, la Belgique est touchée par une vague de grèves et de grèves sauvages où on a utilisé des piquets volants (qui fonctionnaient souvent de façon incontrôlée). Les ordonnances sont une réaction à ce type de phénomène et ce qui est interdit est assez évident, à savoir:

- empêcher l'accès aux non-grévistes;
- prendre du personnel en otage (dans l'affaire Cytec, par exemple, trois membres de la direction ont été retenus contre leur volonté, des caméras ont été mises hors d'usage, etc.)<sup>60</sup>;

---

<sup>54</sup> Question parlementaire n°4 du 8 décembre 2004 (annexe 18): "(l'annonce d'une décision de restructuration) a entraîné de la part du personnel des réactions fortes voire agressives telle la séquestration de la direction, la détérioration des bâtiments, l'agression de journalistes ».

<sup>55</sup> Cf. ZENNER, *La saga de Clabecq. Du naufrage au sauvetage*, Bruxelles, Luc Pire, 1998, 58 – 67 (Annexe 19).

<sup>56</sup> § 22 de la Réclamation.

<sup>57</sup> K. VANDAELE, « From the seventies strike wave to the first cyber strike in the twenty-first century. Strike activity and labour unrest in Belgium », in S. VAN DER VELDEN e.a., *Strikes around the world. 1968-2005*, Amsterdam, Aksant, 2007, 221 (Annexe 20). Ces chiffres proviennent d'une source au-dessus de tout soupçon puisque l'auteur travaille pour l'Institut syndical européen.

<sup>58</sup> § 22 de la Réclamation.

<sup>59</sup> § 23 de la Réclamation.

etc.

Parfois il s'agit d'entreprises où on manipule des produits dangereux. Ainsi, Cytec est-elle une entreprise Seveso.

Le défendeur fait remarquer qu'au cours de cette même période, des requêtes unilatérales ont été rejetées, par exemple :

- *Prés. Tribunal civil de Malines 7 novembre 2008<sup>61</sup>* : dans le cas présent, le juge a estimé qu'il n'y avait pas urgence et que la partie adverse pouvait être convoquée. Une procédure contradictoire était donc indiquée;
- *Prés. Tribunal civil d'Anvers 24 octobre 2008<sup>62</sup>* : dans le cas présent, le juge a estimé que la présence des piquets de grève faisait partie du droit de grève et que cela pouvait s'accompagner d'embarras pour les employeurs;

---

<sup>60</sup> « La direction de Cytec est toujours séquestrée » (<http://www.7sur7.be>) (annexe 21).

<sup>61</sup> Annexe 22.

<sup>62</sup> Annexe 23.

## 2. La situation en Belgique par rapport à la CSE et la CESR

*lura novit curia*

Le défendeur part du principe que le comité connaît mieux sa jurisprudence que les parties à la cause, raison pour laquelle elle ne sera pas répétée.

Toutefois, le défendeur souhaite émettre des réserves concernant un certain nombre d'assertions dissimulées dans la partie descriptive des conclusions des plaignants<sup>63</sup>.

### **Le Gentlemen's agreement**

Les plaignants affirment que le Gentlemen's agreement de 2002, conclu entre les organisations d'employeurs et les plaignants, « a été inspiré par le souci des syndicats de faire respecter la protection accordée à la liberté syndicale par les textes internationaux et européens et de juguler l'intervention des juges en la matière »<sup>64</sup>. Comme la partie défenderesse le démontrera plus loin, cet accord n'avait d'autre but que d'empêcher le législateur de légiférer au sujet des conflits sociaux.

On observe également que les parties – et alors aussi les syndicats - ont violé cet accord à plusieurs reprises. Ils s'étaient engagés à recommander à leurs membres de respecter la procédure de préavis. En 2008, lorsque le pays fut secoué par des grèves sauvages, elles ont été généralement reconnues, en dépit du fait qu'elles allaient à l'encontre de cet accord et que, souvent, on posait des exigences en opposition avec des conventions collectives de travail en cours.

Michel Capron, dans le *Vlaams Marxistisch Tijdschrift* [Magazine marxiste flamand], l'exprime en ces termes<sup>65</sup>:

« En janvier et février 1980, une vague de grèves a déferlé sur la Flandre (...). Les chocs se sont propagés jusqu'à Ford-Genk et aux diverses entreprises métallurgiques, mais également à d'autres secteurs industriels, adoptant la forme de grèves spontanées reconnues à chaque fois, non sans hésitations, par les organisations syndicales ».

### *La CSE dans l'ordre juridique belge*

Aux paragraphes 31 et 32, les plaignants tentent à nouveau de donner l'impression que la Belgique méconnaît l'article 6, alinéa 4 de la CSE, ce que le défendeur nie toutefois avec force. On souligne que le site web du ministère de l'Emploi cite la CSE parmi les sources juridiques importantes du droit de grève<sup>66</sup> et que le texte de la charte est même repris à l'intention du justiciable<sup>67</sup>. En outre, le défendeur constate que les plaignants eux-mêmes soulignent le fait que la Cour constitutionnelle, le Conseil d'État et la Cour de Cassation respectent l'article 6, alinéa 4 de la CSE(R)<sup>68</sup>.

---

<sup>63</sup> §§ 21 – 46 de la Réclamation.

<sup>64</sup> § 45 de la Réclamation.

<sup>65</sup> M. CAPRON, "Een spontane stakingsgolf in Limburg", *VMT* 2008, 42/2, 26 (annexe 24)

<sup>66</sup> <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=518>

<sup>67</sup> <http://www.emploi.belgique.be/moduleTab.aspx?id=518&idM=102>

<sup>68</sup> § 31 de la Réclamation.

Les plaignants se servent d'un jugement du tribunal du travail d'Anvers<sup>69</sup> pour donner du poids à leurs arguments. Il convient de faire quelques remarques à ce sujet.

Tout d'abord, ce jugement est étranger aux pratiques incriminées. En effet, il ne s'agit pas d'une procédure sur requête unilatérale, mais de la contestation d'un licenciement pour faute grave devant un tribunal du travail (composé, outre le juge professionnel, de deux juges non professionnels, dont l'un désigné par le Roi sur la proposition d'une organisation représentative des travailleurs, à savoir un des plaignants).

En l'occurrence, le tribunal du travail avait estimé que l'organisation d'une grève contre l'avis du syndicat constituait un motif grave rendant impossible toute collaboration professionnelle ultérieure.

Dans la doctrine, ce jugement a été critiqué, notamment par les professeurs De Vos et Humblet (Université de Gand), car en contradiction<sup>70</sup> avec l'article 6, alinéa 4 de la CSE. Il faut considérer ce jugement comme un accident de parcours ; le tribunal du travail ne serait certainement pas suivi en appel. On n'a toutefois jamais interjeté appel, pour les motifs complexes –non mentionnés par les plaignants– suivants:

- Le travailleur licencié avait décrété une grève après la conclusion d'un accord entre le secrétaire syndical et l'employeur. En d'autres termes, il s'agissait d'une grève ne respectant pas le mot d'ordre du syndicat ;
- Le travailleur faisait partie d'une tendance communiste au sein de sa centrale syndicale;
- *In fine* du jugement, le travailleur est condamné à payer un euro de dommages (à titre provisionnel), ce que les plaignants ne mentionnent pas. On craignait que l'employeur ne réclame effectivement des dommages et intérêts ce qui, le cas échéant, aurait pu contraindre le syndicat à soutenir son membre financièrement. Bien que ce risque ait été/soit mince, on a préféré ne pas poursuivre la procédure.

L'utilisation de cet exemple par les plaignants n'est pas crédible. Ils auraient très bien pu obtenir gain de cause s'ils avaient interjeté appel, ce qu'ils n'ont pas fait.

#### *Le tsunami des ordonnances (sic)*

Au § 46 de la Réclamation, on rappelle à nouveau un certain nombre d'affaires qui se sont produites à l'automne 2008 et dont on a déjà relativisé l'importance.

---

<sup>69</sup> Annexe 14 de la Réclamation.

<sup>70</sup> M. DE VOS et P. HUMBLET, "Bloemlezing arbeidsrecht juli 2000 – juli 2001 (deel 2)", *Oriëntatie* 2002, 100 (Annexe 25).

### **3. La situation en Belgique par rapport aux autres instruments internationaux**

Les plaignants citent d'autres organisations internationales qui condamneraient/auraient condamné la Belgique.

Tout d'abord, le défendeur fait remarquer qu'en l'espèce, la discussion ne peut porter que sur un éventuel non-respect de l'article 6, alinéa 4 de la CSE(R). Toutefois, les plaignants recourent à l'amalgame pour tenter de donner au Comité une impression négative de la manière dont on traite le droit de grève en Belgique. C'est pourquoi nous réagissons à ces remarques.

#### **1. Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels**

En novembre 2007, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies a exprimé son inquiétude devant la manière dont le pouvoir judiciaire traitait les grèves. Le gouvernement belge lui a fourni une réponse écrite.

Cette procédure ne concerne que l'article 8 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et n'a rien à voir avec l'article 6, alinéa 4 CSE(R). En outre le défendeur fait remarquer que –contrairement à ce que prétendent les plaignants<sup>71</sup>– un juge ne peut imposer de restrictions au déroulement d'un conflit que dans la mesure où des voies de fait se présentent qui ne sont pas inhérent à l'action collective (par exemple le recours à la violence, intimidation physique de non-grévistes, etc.).

#### **2. Convention n°87 de l'OIT**

Les plaignants laissent entendre que la *Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations* aurait blâmé la Belgique. Or, ce n'est pas le cas. La Commission rappelle des principes connus de tous, notamment que les autorités doivent s'abstenir d'inquiéter les piquets de grève, à moins qu'ils n'aient pas un caractère pacifique (auquel cas on se tourne en général vers le juge).

#### **3. Observations critiques de la Confédération Syndicale Internationale (CSI)**

Le défendeur souligne que les plaignants invoquent « last but not least »<sup>72</sup> (sic) des remarques de la CSI, alors qu'ils sont membres de cette organisation. Dès lors, cet argument n'a aucune légitimité mais contribue cependant à générer de l'animosité envers le défendeur.

---

<sup>71</sup> § 48 de la Réclamation.

<sup>72</sup> § 50 de la Réclamation.

#### **4. La conformité des restrictions apportées au droit de grève par rapport à l'article 6 § 4 CSE(R)**

##### **1. Les restrictions ne sont pas détachables de l'exercice du droit de grève, ni du droit à l'action collective<sup>73</sup>**

Le Royaume de Belgique reconnaît/confirme que le droit de grève implique non seulement que les travailleurs peuvent arrêter le travail, mais également qu'ils ont le droit de mener une action collective pour autant qu'elle soit pacifique. Le piquet de grève, par exemple, est un élément de la liberté de réunion et est garanti par l'article 27 de la Constitution.

En d'autres termes, un juge ne peut *pas* interdire un piquet de grève pacifique sous peine d'astreinte<sup>74</sup>. S'il le fait quand même *contra legem*, il existe des mécanismes destinés à corriger cette situation en interjetant appel et en se pourvoyant en cassation.

Afin de démontrer que les juges interprètent le droit de grève de manière plus large qu'un simple arrêt de travail, le défendeur joint en annexe un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles, daté du 5 novembre 2009, dans lequel la Cour reconnaît le droit de grève en renvoyant à la CSE(R) et reconnaît ainsi également le droit à l'action collective:

*« La Cour du travail considère que les actions incriminées (blocage des accès du site de la société et déplacement des véhicules à l'intérieur du site) constituent l'exercice du droit d'agir collectivement<sup>75</sup> ».*

Ceci s'inscrit dans le prolongement des principes de l'OIT en la matière, notamment qu'une occupation éventuelle est admise tant qu'elle reste pacifique :

*« (...) les restrictions aux piquets de grève et à l'occupation des locaux devraient être limitées aux cas où les actions perdent leur caractère pacifique »<sup>76</sup>*

Sauf erreur de notre part, votre Comité ne s'est pas encore prononcé sur la question.

Cependant, le défendeur demande au Comité –s'il devait recommander de permettre les occupations d'entreprises– de décrire précisément ce qu'il entend par là. En effet, cette donnée est très complexe, contrairement à ce que prétendent les plaignants, qui évoquent de « *simples* occupations d'usine, (...) »<sup>77</sup>.

Le défendeur signale à cet égard un problème non négligeable. L'employeur exerce l'autorité au sein de l'entreprise, principe également reconnu par les syndicats dans l'article 2 de la Convention n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel<sup>78</sup>. Si à présent des occupants circulent dans l'entreprise, ils se soustraient à l'autorité de l'employeur. Cela implique souvent que les

<sup>73</sup> Reproche formulé dans les §§ 51-56 de la Réclamation

<sup>74</sup> Aux §§ 52-53, les plaignants prétendent le contraire.

<sup>75</sup> Annexe 26 (p. 27).

<sup>76</sup> B. GERNIGON, A. ODERO et H. GUIDO, « Les principes de l'OIT sur le droit de grève », *Revue Internationale du Travail* 1998, 500 (annexe 27).

<sup>77</sup> § 54 de la Réclamation.

<sup>78</sup> « Les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail ».

grévististes ne prennent pas très au sérieux les mesures de sécurité, certains individus profitent de la situation pour dérober des biens, etc. En outre, il est souvent impossible de poursuivre la production car les non-grévistes ne peuvent pas effectuer leur travail. Un tel chaos pourrait contraindre l'employeur à un lock-out, moyen auquel il peut recourir conformément à l'article 6, alinéa 4 CSE, mais qui pénaliserait également les non-grévistes, qui ne peuvent prétendre à aucune forme d'indemnisation.

Un autre point délicat réside dans le fait que, pendant la durée de l'occupation, l'employeur reste responsable de la sécurité. Or, si on lui interdit l'accès à sa propre entreprise, il ne peut plus garantir cette sécurité. Le problème se pose essentiellement dans les entreprises SEVESO (La Belgique en compte 373).

## **2. L'essence de la plainte**

Au paragraphe 57 et suivants de la Réclamation, les plaignants formulent un certain nombre de griefs, déjà (partiellement) évoqués auparavant. La partie défenderesse prie donc le Comité de bien vouloir excuser de possibles répétitions.

La plainte repose sur trois griefs.

### **2.1. Les ordonnances récentes vont au-delà de l'interdiction du blocage pacifique<sup>79</sup>(sic)**

#### **2.1.1. Le caractère peu pacifique de certains militants**

La manière dont les conflits sociaux se règlent en Belgique est principalement basée sur la concertation. Il existe une procédure permettant – dans des circonstances exceptionnelles – de se tourner vers le juge pour solliciter son intervention.

La Belgique ne nie pas que certains employeurs recourent parfois abusivement à cette possibilité et y sont incités par un petit nombre de bureaux d'avocats spécialisés. Le juge confronté à une telle requête doit cependant la rejeter.

Les plaignants veulent laisser entendre qu'un certain nombre d'ordonnances récentes, par ailleurs non précisées, interdisent également le blocage pacifique des portes, ce qu'ils tentent alors de démontrer au moyen d'une discussion sémantique. Toutefois, les plaignants ne donnent pas d'exemple pratique où le juge, dans son ordonnance, interdit un piquet de grève pacifique.

La Belgique s'interroge également sur le caractère violent de certains piquets de grève.

Plus inquiétante encore est la tendance, depuis 2003, à prendre certains membres du personnel en otage. Cela s'est produit pour la première fois chez Sigma Coatings en 2003. Le document joint fait nettement apparaître l'estompement des normes. Sur son site web, le Parti du Travail de Belgique, communiste, justifie cette action par une boutade : «*On n'a pas séquestré les directeurs, on les a retenus pour les laisser réfléchir*»<sup>80</sup>.

Lors des récentes grèves de 2008-2009, le manque de coordination par les syndicats a donné lieu à des dérapages. On a ainsi pris en otage les membres de la direction de la firme Cytec, dans laquelle, selon

---

<sup>79</sup> §§ 57 – 60 de la Réclamation.

<sup>80</sup> Annexe 28 (<http://www.archivesolidaire.org/scripts/article.phtml?section=A1AAAABA&obid=21982>)

les plaignants, les syndicats étaient victimes d'une ordonnance prise à tort<sup>81</sup>. En 2009 et 2010 également, cette technique est encore utilisée, comme en témoignent les exemples d'Unilin Mouscron<sup>82</sup> et d'Inbev<sup>83</sup>.

Le défendeur fait remarquer que les autorités n'ont jamais fait appel aux services d'ordre et qu'aucune poursuite n'a été entamée malgré que la séquestration est un délit. À chaque fois, le problème a été résolu en privilégiant le dialogue social.

### **2.1.2. Le droit de pénétrer dans l'entreprise**

Les plaignants peinent également à accepter l'interdiction aux grévistes de pénétrer dans l'entreprise<sup>84</sup>. Ceci est lié à la problématique de l'occupation de l'entreprise et il semble dès lors indiqué d'attendre l'avis de la Commission à cet égard.

Les plaignants objectent également – en se référant à l'article 11 de la CCT n°5 « *(qu')une pareille interdiction fait obstacle au bon fonctionnement de la délégation syndicale qui doit pouvoir exercer sa compétence générale en matière de relations collectives au sein de cette même entreprise* »<sup>85</sup>.

Or, la CCT n°5 n'a pas été rendue obligatoire et n'engage donc que les organisations signataires ou leurs membres. Tous les employeurs ne sont pas membres d'une organisation patronale représentative. On ne peut donc pas dire, à titre de règle générale, que la CCT n°5 n'a pas été respectée. On fait également remarquer qu'en exécution de la CCT n°5, les partenaires sociaux doivent régler toutes les modalités relatives au mandat du délégué syndical (donc également les droits des représentants durant une grève) dans une convention collective du travail. Si les partenaires sociaux n'ont rien convenu en la matière, on peut difficilement le reprocher au défendeur.

### **2.1.3. Le rôle des huissiers de justice et de l'astreinte**

Le défendeur ne souscrit pas à l'assertion suivante : « l'interdiction concernée est donc de nature à être interprétée par des huissiers de justice, seuls maîtres de l'exécution du jugement, une interdiction de grève pure et simple sous peine d'astreinte, ce qui confine d'ailleurs au travail forcé »<sup>86</sup>.

L'huissier doit s'en tenir au texte de l'ordonnance. Il/Elle peut réclamer l'assistance de la police pour exiger une identification. Si la police outrepassé ce rôle (ainsi que l'affirment les plaignants), plainte peut être déposée auprès du comité P, un organe de contrôle externe de tous les agents ayant une compétence de police<sup>87</sup>.

---

<sup>81</sup> Annexe 21 (<http://www.7sur7.be/7s7/fr/1536/Economie/article/detail/836392/2009/04/29/La-direction-de-Cytec-est-toujours-sequestree.dhtml>).

<sup>82</sup> Annexe 29 (<http://mouscron.nordeclair.be/regions/mouscron/2009-05-06/unilin-mouscron-sequestrent-patrons-700631.shtml>).

<sup>83</sup> Annexe 30: [http://www.rtlinfo.be/info/belgique/faits\\_divers/298467/30-ouvriers-ab-inbev-ont-sequestre-leurs-directeurs](http://www.rtlinfo.be/info/belgique/faits_divers/298467/30-ouvriers-ab-inbev-ont-sequestre-leurs-directeurs) .

<sup>84</sup> § 59: "(...) il convient de critiquer certaines interdictions qui font défense aux travailleurs grévistes d'entrer dans l'entreprise sans autorisation préalable de l'employeur".

<sup>85</sup> § 59.

<sup>86</sup> Reproche formulé dans le § 60 de la Réclamation.

<sup>87</sup> <http://www.comitep.be/Fr/fr.html>

Le juge peut ordonner la levée totale ou partielle du blocage des portes. Cependant, il ne peut jamais ordonner aux grévistes de reprendre le travail sous la menace d'une astreinte (comme l'affirment les plaignants). De plus, un tel fait enfreindrait l'article 4 de la CEDH et pourrait éventuellement être attaqué devant la Cour européenne des droits de l'homme. Le cas ne s'est encore jamais présenté à ce jour.

## **2.2. Les restrictions concernées ne peuvent se justifier sur la base du respect des droits et libertés d'autrui<sup>88</sup>**

Les plaignants prétendent dans les §§ 61 - 63 de la Réclamation que les juges mettent le droit de grève en balance avec les droits économiques de l'employeur et que ces derniers primeraient.

La Belgique insiste à nouveau sur le fait que, dans une procédure sur requête unilatérale, le juge ne peut intervenir que lorsque des voies de fait (actes de violence, de vandalisme, etc.) sont commises. Qu'un préjudice économique soit subi ne peut jouer *aucun* rôle.

Ce point de vue a également été défendu dans les remarques écrites du Gouvernement belge (§ 42) dans l'affaire *Viking* soumise à la Cour européenne de Justice (C-438/05). Il y était stipulé que :

*“La liberté d'entreprise (...) ne peut être utilisée comme motivation pour des restrictions qui sont à considérer comme des interventions disproportionnées et intolérables, par le biais desquelles des droits fondamentaux, tels que le droit à l'action collective et le droit de grève sont attaqués dans leur fondement et diminué dans leur effectivité”*

## **2.3. Les restrictions concernées ne sont pas « prescrites par la loi »<sup>89</sup>**

La procédure dont il est question est régie par la loi et soumise à des conditions strictes.

Toute personne estimant être injustement victime d'une restriction du droit de grève a la possibilité (s'il s'agit d'une procédure sur requête unilatérale) de faire tierce opposition et ensuite, d'interjeter appel.

Selon les plaignants, la Cour de cassation, notamment dans son arrêt du 31 janvier 1997, aurait commis une erreur<sup>90</sup>:

*« Quoi qu'il en soit, il convient de remarquer que la vision prônée par la Cour de Cassation quant à la nature du contentieux en référé tend à immuniser ces ordonnances contre le contrôle de légalité ».*

La Cour de cassation ne peut juger les faits. Donc, si le président du tribunal de première instance et la Cour d'appel jugent que des voies de fait ont *de facto* été commises, la Cour de cassation ne peut plus rien y faire car la Cour – à l'instar des plus hautes juridictions dans de nombreux autres pays européens – ne statue que sur la violation de la loi et pas sur l'appréciation des faits.

La Belgique est convaincue qu'une procédure à double degré de juridiction suffit à garantir les droits des travailleurs et les droits de la défense, comme c'est le cas pour tous les citoyens.

---

<sup>88</sup> § 61-63 de la Réclamation.

<sup>89</sup> Reproche formulé dans les §§ 64-68 de la Réclamation

<sup>90</sup> § 66 de la Réclamation.

## 5. *Autres solutions*

Le Royaume de Belgique n'est pas heureux de la 'judiciarisation', en d'autres termes du fait que le dialogue social soit parfois mis de côté et que les employeurs s'adressent au juge en espérant débloquer ainsi plus rapidement la situation. Dans un nombre limité de cas, ceci débouche même sur des prononcés qui ne font qu'aggraver le conflit. Mais quelles sont les autres solutions ?

### *Déclarer le pouvoir judiciaire incompétent pour intervenir dans les conflits collectifs ?*

Déclarer le juge incompétent dans le cas de conflits collectifs n'est pas une option à retenir, et ce pour deux raisons.

L'Etat belge est convaincu que les conflits collectifs doivent se résoudre par la concertation sociale et pas par la voie juridique. Mais malgré tous leurs investissements dans la mise à disposition gratuite d'une structure forte de concertation sociale et malgré tous les efforts pour promouvoir cette voie dans la prévention et la résolution de conflits collectifs, il n'est pas possible ni acceptable d'interdire à une personne qui se sent lésée de manière disproportionnée de se tourner vers la Justice afin de faire interdire certains actes non inhérents à l'exercice pacifique du droit de grève. Naturellement, les possibilités procédurales de tierce opposition, appel et pourvoi en cassation offrent déjà une grande garantie du respect des intérêts des deux parties.

En plus quelqu'un dont les intérêts sont lésés (par exemple, un non-gréviste qui se voit empêcher l'accès à l'entreprise par un piquet violent) et qui ne peut s'adresser au juge pourrait se tourner vers la Cour européenne des droits de l'homme et pourrait invoquer – vraisemblablement avec succès – le non-respect de l'article 6 de la CEDH.

En deuxième instance, créer un vide juridique aurait pour effet d'opérer un glissement vers les services d'ordre. Ces derniers devraient intervenir beaucoup plus (que ce n'est le cas actuellement), ce qui rendrait le conflit encore plus rude.

### *Nemo auditur...*

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. Il est donc étonnant qu'en 2001/2002, les organisations syndicales n'étaient pas d'accord avec une initiative législative de la Ministre de l'Emploi de l'époque.

En 2001, la Ministre de l'Emploi, madame Onkelinx, a pris une initiative<sup>91</sup> qui pouvait compter sur l'accord du monde académique<sup>92</sup>. En voici les lignes de force:

---

<sup>91</sup> Voir JANSSENS, JP, "Communication de la vice-première ministre et ministre de l'emploi sur les relations collectives de travail et sur la promotion de la concertation sociale", in *La grève : recours aux tribunaux ou retour à la conciliation sociale ?*, Bruxelles, Ed. du jeune barreau, 2002, 83-89 (annexe 31).

<sup>92</sup> P.HUMBLET, "Modestes propositions à tous ceux qui croient encore au dialogue social », in *Actualités du dialogue social et du droit de grève*, Waterloo, kluwer, 2009, 116 e.s. (annexe 32)

- seul le président du tribunal du travail est compétent : les tribunaux du travail ont en effet plus d'affinité avec les partenaires sociaux. Ils peuvent beaucoup plus facilement que leurs collègues du tribunal de première instance (qui sont des généralistes) évaluer la gravité d'une situation;
- la procédure est contradictoire: la procédure sur requête unilatérale n'est plus possible que dans des circonstances très particulières. Si on recourt quand même à celle-ci, l'auditeur du travail (= le ministère public dans un tribunal du travail) doit essayer d'identifier la partie adverse. Pour ce faire, il peut faire notamment appel à l'inspection du travail ;
- il y a une procédure stricte à suivre;
- l'astreinte reste possible mais via des mécanismes spécifiques, le président peut en limiter l'usage.

Cette proposition rencontrait les aspirations des plaignants. Pourtant, celle-ci dérangea tant les organisations patronales que les organisations syndicales<sup>93</sup>.

Les partenaires sociaux ont dès lors pris, en 2002, une initiative parallèle et ont, dans le cadre du fameux "Gentlemen's agreement", passé des accords relatifs à des règles de conduite en cas de conflits collectifs et à l'intervention du juge. A ce sujet, les plaignants déclarent : *"(que) la rédaction du Gentlemen's Agreement a été inspirée par le souci des syndicats de faire respecter la protection accordée à la liberté syndicale par les textes internationaux et européens et de juguler l'intervention des juges en la matière"*<sup>94</sup>.

La partie défenderesse conteste que ceci soit le motif principal et renvoie à un article de Paul Palsterman du service d'étude de la CSC, un des plaignants, qui indique :

*"La volonté la plus claire des partenaires sociaux, employeurs comme travailleurs, était bien plutôt d'éviter l'intervention du législateur"*<sup>95</sup>.

Cet accord n'a clairement pas fonctionné suffisamment et les plaignants font preuve d'un certain cynisme lorsqu'ils invoquent une attitude attentiste de l'autorité alors que ce sont eux qui ont incité l'autorité à leur laisser l'initiative. La Ministre de l'Emploi actuelle a d'ailleurs pris l'initiative de demander une évaluation du gentlemen's agreement au Conseil national du Travail.

---

<sup>93</sup> P. PALSTERMAN, *L'accord sur le droit de grève*, Bruxelles, Centre de recherche et d'information socio-politiques, Courrier hebdomadaire 2002, n° 1755, 25 – 26 (annexe 33)

<sup>94</sup> § 45 Réclamation

<sup>95</sup> P. PALSTERMAN, *L'accord sur le droit de grève*, Bruxelles, Centre de recherche et d'information socio-politiques, Courrier hebdomadaire 2002, n° 1755, 31 (annexe 34).

## **6. Considérations finales**

Le Royaume de Belgique reconnaît et respecte le droit à l'action collective. Quant au contenu de ce droit, la Belgique considère que la jurisprudence de votre Comité fait autorité.

Le Royaume de Belgique reconnaît que l'action collective va plus loin que le simple arrêt de travail et implique également la constitution de piquets de grève pacifiques et la liberté d'expression (par exemple, dans des pamphlets). Ces deux derniers éléments de la liberté syndicale sont même explicitement garantis respectivement par les articles 26 et 19 de la Constitution.

En ce qui concerne l'intervention du pouvoir judiciaire, notons que cela ne concerne qu'un pourcentage limité des conflits collectifs.

Le juge ne peut aux termes de la loi intervenir que dans la mesure où un piquet de grève ne se comporte pas de façon pacifique. Si un juge interdisait un piquet de grève pacifique, il outrepasserait sa compétence. La personne victime d'une telle situation pourrait très rapidement faire annuler ce faux pas, soit par une tierce opposition, soit par un recours.

Ceux qui exécutent une ordonnance du juge, les huissiers et la police, sont aussi tenus de respecter les règles du jeu démocratique. S'ils vont trop loin, on peut agir à leur encontre.

Le défendeur fait observer que les plaignants signalent une intervention accrue du juge mais oublient de mentionner que depuis quelques années, certaines actions collectives connaissent souvent un déroulement peu pacifique. Le fait que d'autant que certains cabinets d'avocats spécialisés – qui, eux, n'investissent évidemment pas dans la concertation sociale – en font leur activité principale.

Le Royaume de Belgique ne nie pas que certains employeurs s'adressent à mauvais escient ou trop rapidement au juge. Votre Comité a déjà exprimé à plusieurs reprises sa préoccupation à ce sujet. Pour pallier cela, la Belgique investit au maximum dans la concertation sociale et la résolution des conflits collectifs par cette voie. En pratique, cette démarche débouche, dans la grande majorité des cas, sur des accords et des compromis. Pour les cas exceptionnels où un recours au pouvoir judiciaire est inévitable, le défendeur a proposé une modification de loi. Toutefois, cette démarche a été entravée par une initiative parallèle des partenaires sociaux. D'une part, les plaignants souhaitent donc que le Royaume de Belgique ne s'immisce pas en imposant une législation relative à la grève mais d'autre part, ils se plaignent du fait que les piquets de grève sont parfois victimes de lacunes sur le plan législatif.

Enfin, le Royaume de Belgique veut se plaindre du fait que les plaignants donnent l'impression que la Belgique est un Etat policier où les piquets de grève ne sont pas tolérés, alors que c'est l'inverse.

Pour toutes ces raisons, le Royaume de Belgique demande à votre Comité de rejeter la plainte comme étant non fondée.

L'Agent du Gouvernement belge

Paul RIETJENS  
Directeur général des Affaires juridiques