



30 septembre 2005

RAP/CHA/BE/XI(2005)
Addendum

CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE

Addendum au 11^e rapport sur l'application
de la Charte sociale européenne

soumis par

LE GOUVERNEMENT DE LA BELGIQUE

(pour la période du 1^{er} janvier 2003 au 30 avril 2004:
articles 1, 5, 6, 12, 13, 16 et 19)

Rapport enregistré au Secrétariat le 28 septembre 2005

CYCLE XVIII-1

Article 6§4.

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les parties contractantes s'engagent et reconnaissent :

le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêt, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur. »

Réponses aux questions des experts concernant l'article 6§ 4

1.- Procédures judiciaires dans des contextes de grèves

On constate une très grande raréfaction des procédures en requête unilatérale dans les cas de grève depuis le Gentlemen's agreement conclu en organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. Cet accord était intervenu pour barrer la route à des interventions législatives dans le domaine des conflits collectifs.

Des interventions ont eu lieu dans des situations particulièrement graves lors de conflits aigus.

Voir en annexe l'analyse du conflit social chez AGC Automotive à Fleurus par Michel CAPRON.

2. Conséquences des actions collectives – Interdiction du licenciement

Bien avant la ratification de la Charte sociale européenne, la Cour de Cassation avait reconnu que le travailleur bénéficie d'un droit de grève et que la participation à une grève n'implique pas, par elle-même, la volonté de rompre le contrat de travail (Cassation 23 nov. 1967, D.D.S. 1967, p.351). La Cour de Cassation a confirmé cette position dans son arrêt du 14 avril 1980 (Pas. 1980, I, 997).

Toutefois, si le travailleur est détenteur d'un droit de grève, l'exercice de ce droit ne lui permet pas de poser tout acte répréhensible au cours de la grève et donc de faire un usage abusif de ce droit.

Des arrêts des 1^{er} juin 1981 (Pas. 1981, I, 1121), 15 juin 1981 (Pas. 1981, I, 1179) et 21 décembre 1981 (Pas. 1981, I, 531) de la Cour de cassation, il ressort que l'exercice, par le travailleur, de son droit de grève ne peut mener à son licenciement, sauf s'il a commis, lors de l'exercice de ce droit, une faute grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, caractère grave qui relève de l'appréciation souveraine des Cours et Tribunaux.

Ainsi, le caractère abusif d'un licenciement lors d'une grève est fonction de l'existence ou non d'un motif grave dans le chef du travailleur. Si l'employeur est en droit de licencier le travailleur pour motif grave lié à sa participation à la grève, le licenciement est alors justifié et ne peut, dès lors, revêtir un caractère abusif.

Si tel n'est pas le cas, le travailleur peut toujours réclamer à son employeur une indemnité pour licenciement abusif.

L'arrêt du 28 janvier 1991 de la Cour de Cassation s'inscrit dans la même logique et se base sur ces mêmes principes : la Cour a estimé en l'espèce que le refus de reprendre le travail était un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée et que, dès lors, le licenciement pour motif grave était justifié.

On notera que les cas de jurisprudence en cette matière sont rares. Ceci tend à démontrer que les employeurs font preuve de prudence avant de poser un acte aussi définitif qu'est le licenciement dans de telles circonstances.