

# Le droit de grève dans tous ses états



Votre Liberté Votre Voix



# Le droit de grève dans tous ses états

Votre Liberté Votre Voix



D/1831/2015/18/100

Copyright © 2016, Service d'étude CGSLB, Arne Geluykens et Katrien Van Sinay  
E.R. : Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent. 11/2015

## TABLE DES MATIÈRES

<b>1. INTRODUCTION</b>	7
<b>2. LA GENÈSE DU DROIT DE GRÈVE EN BELGIQUE</b>	9
2.1 D'une interdiction à une liberté	9
2.1.1 Interdiction de faire grève	9
2.1.2 Liberté de faire grève	10
2.2 D'une faute contractuelle à un droit	11
2.2.1 Participation à une grève : résiliation ou suspension du contrat de travail ?	11
2.2.2 Reconnaissance du droit de grève comme motif légitime de suspension	12
2.3 Les plus grandes grèves nationales en Belgique et leurs réalisations	15
2.3.1 Grandes grèves apportant d'importantes réalisations	15
2.3.2 Grèves contre les mesures d'économies	16
2.3.3 2014 : Nombre record de grèves en Belgique depuis 20 ans	17
<b>3. SOURCES JURIDIQUES</b>	18
3.1 Hiérarchie des sources juridiques	18
3.2 Sources juridiques internationales	19
3.2.1 Emanant des Nations Unies (NU)	19
3.2.2 Emanant du Conseil de l'Europe	21
3.2.3 Emanant de l'Union Européenne (UE)	25
3.3 Sources juridiques nationales	26
3.3.1 La Loi relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix	26
3.3.2 La Loi relative aux contrats de travail	32
3.3.3 Code pénal	32
3.3.4 Constitution belge ?	33
3.3.5 Protocole d'accord	34
<b>4. APPLICATIONS DU DROIT DE GRÈVE</b>	35
4.1 Les actions collectives en pratique	35
4.2 Répartition selon la nature, le niveau et l'objectif	35
4.2.1 Selon la manière dont on aboutit à la grève	35
4.2.2 Sur la base du conflit	36
4.2.3 Sur la base de l'objectif poursuivi	38
4.3 Quelques manières particulières d'exercer le droit de grève illustrées	41
4.3.1 Grèves du zèle / opérations escargot	41
4.3.2 Manifestation	42
4.3.3 Piquet de grève	42
4.3.4 Le barrage routier	45
4.3.5 L'occupation d'entreprise	47

4.4	Résistance des employeurs	49
4.4.1	Exclusion / Lock-out	49
4.4.2	Autres moyens de pression utilisés par l'employeur	50
<b>5.</b>	<b>RESTRICTIONS AU DROIT DE GRÈVE</b>	<b>52</b>
5.1	La loi relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix	52
5.2	Respect des procédures reprises dans les conventions collectives de travail sectorielles ou d'entreprise	53
5.2.1	Dispositions obligatoires et normatives d'une CCT	53
5.2.2	Conséquence du non-respect des dispositions des CCT	53
5.3	Voies de fait	54
5.3.1	Dans le chef du participant individuel	54
5.3.2	Dans le chef de l'action collective	55
5.4	Abus de droit et contrôle de proportionnalité	55
5.4.1	Critères permettant de conclure à un abus de droit	56
5.4.2	Application du contrôle de proportionnalité	57
5.4.3	L'abus de droit et la réclamation de dommages-intérêts	59
5.5	Concours avec d'autres droits subjectifs	61
5.5.1	Droit à la libre circulation	61
5.5.2	Droit au travail	63
5.5.3	Droit de propriété	67
<b>6.</b>	<b>CONTENTIEUX – PROCÉDURE DEVANT LE TRIBUNAL DU TRAVAIL</b>	<b>68</b>
6.1	Petit historique	68
6.2	Procédure utilisée devant le Tribunal du travail	69
6.2.1	Quand est-ce que l'employeur peut avoir recours à une intervention judiciaire ?	69
6.2.2	Quel tribunal / juge est compétent ?	70
6.2.3	Comment l'employeur peut-il engager une procédure ?	71
6.2.4	Comment les travailleurs et les syndicats peuvent-ils encore exercer leur droit à la défense ?	73
6.2.5	L'évolution de l'utilisation de la requête unilatérale lors d'un conflit collectif	74
6.2.6	Jugement de la Cour de Cassation dans l'affaire Crown	76
6.3	Le rôle de l'huissier de justice	78
6.3.1	Constats des faits matériels	79
6.3.2	Contrôle de l'identité des militants	79
6.4	L'astreinte	80

<b>7. CONSÉQUENCES INDIVIDUELLES DE LA GRÈVE</b> .....	81
7.1 Le jour de grève est-il indemnisé? .....	81
7.1.1 Droit au salaire .....	81
7.1.2 Indemnité égale au salaire perdu .....	82
7.1.3 Force majeure .....	83
7.2 Concours de jour de grève et maladie .....	83
7.2.1 Salaire garanti .....	83
7.3 Droit à l'allocation de chômage .....	84
7.3.1 Discussion originelle à propos de la compétence de l'ONEM et des tribunaux du travail .....	84
7.3.2 L'ONEM apporte sa propre solution par le biais du Nouvel Arrêté portant Réglementation du Chômage .....	85
7.3.3 Analyse des rapports du comité de gestion .....	86
7.4 Reconnaissance d'un accident de travail .....	88
7.5 Droit à l'indemnité de grève .....	88
7.6 Assimilations-allocations .....	89
7.6.1 Indemnité de maladie .....	89
7.6.2 Allocation de chômage .....	89
7.6.3 La réglementations des allocations familiales .....	89
7.6.4 L'allocation à la suite d'un accident du travail .....	89
7.6.5 Pensions .....	90
7.7 Assimilations – contrat de travail .....	90
7.7.1 Prime de fin d'année .....	90
7.7.2 Jours fériés .....	90
7.7.3 Vacances annuelles et pécule de vacances .....	91
7.8 La grève et le travail intérimaire .....	92
7.8.1 Interdiction de mettre des travailleurs intérimaires au travail pendant une grève .....	92
7.8.2 Conséquences pour le travailleur intérimaire .....	92
7.8.3 Exemple Bpost .....	93
7.9 La grève et la résiliation du contrat de travail .....	94
7.9.1 Licenciement pour motif grave? .....	94
7.9.2 Droit de grève et devoir de motivation .....	95
7.9.3 Suspension du délai de préavis? .....	95
<b>8. CONCLUSION</b> .....	97



# 1. Introduction

---

Le droit de grève et son exercice sont plus que jamais remis en cause.

Le débat concernant le volet idéologique est aujourd'hui à son apogée. Le droit de grève est-il un moyen d'action collectif juste ou un moyen de chantage inapproprié et dépassé ? Faut-il le considérer comme un axe légitime de lutte afin d'organiser une redistribution équitable ou plutôt comme quelque chose de disproportionné qui nuit de manière irresponsable au droit de propriété et d'initiative privée ?<sup>1</sup>

Nombreux sont ceux qui se sentent appelés à exprimer leur opinion sur le sujet. Toutefois, ils se trompent souvent ou oublient certains éléments fondamentaux.

Pour prendre une position de manière circonstanciée et étayée, il faudrait d'abord connaître le contenu du droit de grève actuel et comment il a vu le jour. On ne peut défendre une opinion que lorsqu'on en connaît l'origine.

La dimension juridique du droit de grève est extrêmement importante. Il s'agit de la relation entre les différents droits et principes de droit, et entre les multiples branches du droit, à savoir le droit civil et social.

L'objectif de cet ouvrage juridique est de donner au lecteur un aperçu détaillé de l'apparition et de l'évolution du droit de grève dans le secteur privé en Belgique.

Il faut notamment s'arrêter sur la naissance de ce droit de faire grève et ses réalisations, la description du terme et les sources de droits, pour finir par les restrictions et principales contestations de celui-ci.

De plus, un chapitre pratique est consacré aux conséquences d'une grève pour l'individu, en sa qualité de gréviste, travailleur, chômeur ou personne en incapacité de travail.

---

1 C. Devos & P. Humblet, *Arbeids vs. Kapitaal, een kwarteeuw staking(srecht)*, Academia Press, 2007, 2.



## 2. La genèse du droit de grève en Belgique

---

Dans la suite, un aperçu succinct sera donné de l'évolution qu'a connue la participation à une grève, passant d'un délit à un droit. Ensuite les grèves les plus importantes et leurs réalisations seront passées en revue.

### 2.1 D'une interdiction à une liberté

#### 2.1.1 Interdiction de faire grève

##### 2.1.1.1 De l'interdiction de coalition à la liberté d'association

Pour qu'il puisse être question du droit de faire grève, il faut tout d'abord qu'existe le droit au libre choix d'exercer un métier.

Sous l'Ancien Régime, les différentes branches de l'artisanat étaient protégées par les « corporations » ; c'étaient des organisations destinées à défendre les intérêts de personnes exerçant le même métier. Ces corporations offraient d'une part une garantie de qualité, étant donné que les nouveaux membres étaient formés et qu'il y avait un échange de connaissance et d'expérience. D'autre part, elles limitaient aussi le libre marché du travail, étant donné qu'elles possédaient le droit exclusif d'exercer un métier, et que lié à cela n'importe quel travailleur ne pouvait accéder à la corporation.

Ce monopole des corporations a été aboli par le Décret d'Allarde (mars 1791), grâce auquel pour tout un chacun naissait la liberté de développer une activité professionnelle de son choix.

A l'époque de Napoléon, puissant et avide de contrôle, l'interdiction des coalitions de travailleurs a été reprise explicitement dans la Loi Le Chapelier (juin 1791) :

*« Tous attroupements composés d'artisans, ouvriers, compagnons, journaliers, ou excités par eux contre le libre exercice de l'industrie et du travail appartenant à toutes sortes de personnes... seront tenus pour attroupements séditieux, et, comme tels, ils seront dissipés par les dépositaires de la force publique ».*

La liberté d'entreprendre était donc mise dans une position centrale en regard de l'interdiction faite aux ouvriers de s'organiser.

Cette interdiction de coalitions a été maintenue lors de l'instauration du « Code Pénal » en 1810. Tant la coalition de travailleurs en vue d'obtenir une augmentation salariale, que la coalition d'em-

ployeurs en vue de diminuer les salaires, étaient punissables, toutefois la pénalité pour les travailleurs (peine de prison) était significativement plus lourde que celle réservée aux employeurs (amende). Il était en outre interdit d'intimider ceux qui voulaient travailler et les entrepreneurs (articles 414-416 du Code Pénal Napoléon).

A la naissance de la Belgique en 1830, il était donc encore interdit aux travailleurs de se grouper et de défendre des intérêts communs. Le droit de pratiquer cette défense des intérêts au moyen d'une grève était par conséquent totalement inexistant.

1 an plus tard, la constitution belge octroyait à chaque Belge le droit de s'associer sans que ce droit puisse être soumis à une quelconque mesure préventive (article 20 de l'époque). Les articles 414, 415 et 416 du Code Pénal étaient donc en contradiction avec le principe de liberté d'association inclus dans la constitution. Ces articles restèrent malgré tout maintenus et furent même maintes fois appliqués par les cours et tribunaux. Au cours de la période allant de 1830 à 1867, pas moins de 1500 travailleurs ont été condamnés à des peines de prison pour avoir enfreint l'article 415 du Code Pénal.<sup>2</sup>

#### 2.1.1.2 La participation à une grève sanctionnée pénalement

La Loi Le Chapelier et donc aussi les articles précités contraires à la constitution ont été abolis en 1866, mais en même temps un nouvel article 310 a été introduit dans le Code Pénal.

Cet article indiquait qu'il n'était pas permis d'exercer une contrainte morale ou physique portant atteinte à la liberté du travail. Les attroupements à proximité des bâtiments des usines ou à proximité des bâtiments des employeurs par lesquels il était porté atteinte à la liberté du travail et d'industrie restaient punissables. D'autre part, l'article 310 apportait aussi un assouplissement de l'attitude de l'autorité à l'égard du mouvement ouvrier, vu que l'interdiction de coalition était retirée du droit pénal.<sup>3</sup>

Les grandes grèves de 1886 ont conduit à l'introduction d'un nouvel article 66 dans le Code Pénal, par lequel les dirigeants des ouvriers pouvaient être poursuivis comme des criminels, s'ils incitaient à un délit par la parole ou par l'écrit.

En 1892, une nouvelle loi a même été votée qui a rendu encore plus sévères les dispositions de l'article 310 (loi de 1892 sur la liberté du travail).

### 2.1.2 Liberté de faire grève

Ce n'est qu'en 1921 que l'article 310 a été aboli et que la participation à une grève n'est plus punissable. De fait, la liberté d'association est aussi explicitement reconnue.<sup>4</sup>

---

2 B. ADRIAENS, «Staking en collectieve arbeidsconflicten: de rechter op de barricaden», *TWVR* 1997, 4.

3 J. DEFERME, «Alles strijdt, wat naar vrijheid haakt», *Theorievorming over de staking in de Belgische politiek, 1884-1914*, *BMGN*, 117 (2002) afl.2, 145-167.

4 Loi du 24 mai 1921 garantissant la liberté d'association, *MB* 28 mai 1921.

Cela ne signifiait cependant pas que la grève était reconnue comme un droit. Elle était considérée comme une liberté : elle n'était donc pas interdite du point de vue pénal mais elle ne bénéficiait pas d'une protection spécifique. Ainsi les conséquences de la grève en matière de droit du travail n'étaient pas réglées, de sorte qu'un travailleur qui participait à une grève ne pouvait plus être sanctionné par la police, mais il pouvait l'être par son employeur<sup>5</sup>. En d'autres termes, à partir de là les grèves ont été cataloguées comme « décriminalisées » et elles devinrent une faute contractuelle.

## 2.2 D'une faute contractuelle à un droit

L'apport du législateur dans l'histoire de la grève restait à ce moment (et encore aujourd'hui) limité à l'élaboration d'un cadre pour des prestations d'intérêt public<sup>6</sup> et l'instauration d'assimilations dans le régime de sécurité sociale (voir plus loin pour plus d'info).

L'interprétation du droit de grève et ses conséquences sur le droit du travail a été constituée par la doctrine (2.2.1.) et la jurisprudence (2.2.2.).

### 2.2.1 Participation à une grève : résiliation ou suspension du contrat de travail ?

#### 2.2.1.1 Théorie de la rupture

Avant la seconde guerre mondiale et même jusqu'au début des années 1950, la tendance majoritaire de la jurisprudence estimait que le travailleur en faisant grève et en n'exécutant pas de ce fait son contrat de travail exprimait sa volonté de mettre fin à son contrat de travail, à la suite de quoi le contrat de travail était rompu et le travailleur était redevable d'une indemnité de dédit à l'employeur.<sup>7</sup>

Cette théorie était basée sur l'article 1134 CC :

*« Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.*

*Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi. »*

Cette théorie aurait été appliquée pour la dernière fois par le conseil de prud'hommes à Mons le 30 décembre 1948 : le conseil de prud'hommes estimait qu'un travailleur qui avait fait grève hors de la période indiquée dans le préavis de grève avait mis fin irrégulièrement à son contrat de travail et devait donc verser une indemnité de dédit à l'employeur.<sup>8</sup> On peut déjà remarquer que dans son évaluation le conseil de prud'hommes tenait compte du préavis de grève déposé par le secrétaire du syndicat et qu'un tournant était donc en vue.

---

5 I. Van Hiel, « staking en collectieve actie in de Belgische naoorlogse rechtspraak en rechtsleer », <https://biblio.ugent.be/publication/3030493/file/6779826.pdf>.

6 Loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix, MB 21 août 1948

7 M. RIGAUX, « Het Hof van Cassatie en de problematiek van de gevolgen van de werkstaking op de individuele arbeidsovereenkomst », note sous Cass. 14 avril 1980, RW 1980 – 81, 987.

8 Cons. Prud. Mons 30 décembre 1948, TSR 1949, 222-224, avec note.

### 2.2.1.2 Théorie de la suspension

La théorie de la doctrine de la rupture a été critiquée sur la confusion qu'elle fait entre l'existence du contrat de travail et son exécution.

D'ailleurs, en faisant grève les travailleurs indiquaient uniquement qu'ils voulaient travailler dans des conditions plus favorables, et qu'ils n'avaient nullement l'intention de mettre fin à leur contrat de travail.

A partir de 1948 prévalait de plus en plus dans le secteur privé la conception que la grève suspend l'exécution du contrat de travail.<sup>9</sup>

La participation à une grève constituait selon cette théorie une suspension de fait, mais restait une faute contractuelle qui pouvait être un motif pour mettre fin au contrat. La grève n'entraînerait donc pas automatiquement la rupture et serait en principe considérée comme une suspension. Ce n'est que dans le cas d'une grève sauvage ou d'une grève sans objectifs sociaux que l'employeur pourrait considérer la grève comme une faute grave lui permettant d'exiger la rupture.

Faire grève n'était donc progressivement plus considéré comme une résiliation unilatérale et illécite du contrat de travail.

Le changement de conception s'explique probablement par le fait que dans un certain nombre de traités internationaux et de lois étrangères faire grève était reconnu comme un droit et même comme un droit fondamental (voir 3.2.).

## 2.2.2 Reconnaissance du droit de grève comme motif légitime de suspension

### 2.2.2.1 Participation à une grève autorisée

La vague de grèves contre les projets du Premier Ministre Eyskens en faveur de l'expansion économique, du progrès social et du redressement financier (La Loi Unique, voir aussi 2.3.) se trouvait à la base de l'arrêt de cassation de 1967.

*En l'occurrence*, quatre travailleurs qui avaient participé à une grève dirigée contre le gouvernement se virent ensuite interdire l'accès à l'usine par leur employeur. Celui-ci considérait la participation à l'action de grève comme la volonté des travailleurs de rompre le contrat de travail (doctrine de la rupture). Les travailleurs n'acceptèrent pas cette décision et réclamèrent à leur employeur une indemnité de rupture, vu que selon eux c'est ce dernier qui avait rompu le contrat. Les travailleurs ont obtenu gain de cause tant en première instance qu'en appel: parce que l'action de grève était dirigée contre le gouvernement et non contre l'employeur, le conseil de prud'hommes en appel à Liège a estimé dans sa décision du 8 juillet 1965 que les grévistes n'avaient pas l'intention de rompre leur contrat de travail. La Cour de cassation dans son arrêt du

---

9 J. PETIT, «Gaat de rechter werkstakingen verbieden?», *Or.* 1993, 235.

23 novembre 1967 se distancie également de la théorie de la rupture. La Cour indique que la participation à une grève n'implique pas en soi la volonté de mettre fin au contrat de travail et ne constitue pas une résiliation, mais seulement une suspension.<sup>10</sup> La Cour ne s'est pas prononcée quant à l'existence ou à la légitimité de la suspension, ce qui a donné lieu à des interprétations en sens divers.

#### 2.2.2.2 La grève non autorisée comme motif grave

La Cour de cassation avait donc décidé que la participation à une grève n'impliquait pas en soi la volonté de mettre fin au contrat de travail et ne constitue de ce fait pas une résiliation.

Pour les juristes de l'époque, cela ne signifiait cependant pas que le gréviste n'était plus contractuellement responsable lorsqu'il participait à une grève non autorisée ou commettait une faute à l'occasion de la grève.<sup>11</sup> En d'autres termes, le travailleur qui participait à une grève non autorisée pouvait être licencié par l'employeur sur l'invocation d'un motif grave. Des mesures d'accompagnement pouvaient aussi et encore toujours justifier un renvoi immédiat.

La distinction entre grèves autorisées et non autorisées apportée par PIRON et DENIS en 1970 a connu un écho important dans la jurisprudence des années 1970 : on peut arrêter le travail, mais dans le contexte d'une organisation de travailleurs et dans le respect des accords pris dans le cadre des cct. Les actions de grève spontanées ou les grèves sauvages étaient par contre considérées comme non autorisées et pouvaient entraîner un licenciement du gréviste pour motif grave.

Cette vision n'a pas été purement inventée par les juristes, ce sont les partenaires sociaux qui leur ont fourni le terreau.

En 1971, une nouvelle cct a en effet été conclue concernant le statut de la délégation syndicale.<sup>12</sup> L'article 26 de la cct No 5 indique que les commissions paritaires définiront les mesures à prendre et les préavis afin d'éviter les grèves prématurées et de promouvoir l'apaisement des conflits, le cas échéant par l'intervention de la commission paritaire ou de son bureau de conciliation. Les grèves qui ne satisfaisaient pas aux conditions convenues entre partenaires sociaux étaient considérées comme irrégulières par la doctrine.

Et comment se fait-il qu'il y ait eu autant d'actions de grève spontanées dans cette période ? Il peut y avoir partiellement un lien avec le changement dans l'objectif des actions de grève.

Les grèves d'entreprise « autorisées » à l'origine connaissaient un objectif et un déroulement stéréotypés. Quand approchait la date d'échéance de la cct d'entreprise, de nouvelles revendications étaient formulées. Les syndicats déposaient un préavis de grève pour renforcer leur position dans la négociation. L'employeur prenait cependant des mesures préventives en temps voulu et pro-

---

<sup>10</sup> Cass. 23 novembre 1967, *Arr.Cass.* 1981, 541.

<sup>11</sup> J. PIRON et P. DENIS, *Le droit des relations collectives du travail en Belgique*, Brussel, Larcier, 1970, 132.

<sup>12</sup> Cct n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, *MB* 1<sup>er</sup> juillet 1971.

duisait plus à l'approche de la grève. Ce stock était entreposé en dehors de l'entreprise où le conflit allait se déclencher. Après de longues actions, qui s'étendaient parfois sur des semaines, les réserves sont presque épuisées, et la fatigue se fait ressentir. A ce moment, on se remettait autour de la table et on aboutissait à un accord. Lors de la reprise, on augmentait la production, grâce à quoi la perte de salaire subie pendant l'action de grève était compensée par des heures supplémentaires.

Dans les années 70 il n'y avait toutefois pas de grand mécontentement chez les travailleurs à l'égard de la politique du gouvernement en rapport avec la crise économique. Les grèves qui éclataient n'étaient pas directement liées aux cct sectorielles ou d'entreprise ni donc aux syndicats.

La jurisprudence des années 1970 concernait presque exclusivement des actions de grève spontanées, sans respect de l'obligation de paix sociale ou des procédures de préavis et de conciliation. Dans ces affaires, la décision de l'employeur de procéder au licenciement pour faute grave a été confirmée par la jurisprudence.<sup>13</sup>

### 2.2.2.3 La reconnaissance générale du droit de participation à une grève

L'insécurité juridique concernant les conséquences de l'arrêt de travail sur la continuation du contrat de travail et la possibilité pour l'employeur de sanctionner individuellement le travailleur ont été évacuées par l'arrêt de cassation De Bruyne du 21 décembre 1981.<sup>14</sup>

En l'occurrence, Monsieur De Bruyne, délégué syndical, fut licencié par son employeur pour motif grave en raison de sa participation à une « grève sauvage. »

La Cour de cassation a estimé que la participation individuelle à une grève ne constitue pas en soi un acte illicite, et qu'aucune disposition légale n'interdit à un travailleur de participer à une grève non reconnue par une organisation syndicale représentative.

La cour argumentait donc son jugement par un raisonnement a contrario fondé sur la Loi relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix (voir aussi 3.1.). Cette loi a pour but de veiller en cas de conflit collectif à ce que les activités vitales à la vie économique restent assurées. Sur la base de cette loi, des travailleurs peuvent malgré tout être obligés d'exercer certaines activités au lieu de participer à l'action de grève. La Cour de cassation en a déduit que les travailleurs qui ne sont pas tenus d'exercer certaines activités pendant une grève ont bel et bien le droit de faire grève.

En considérant que la grève est un droit propre à chaque travailleur, quel que soit le type de grève, on ne peut pas faire de distinction entre les grèves autorisées et non autorisées auxquelles le tra-

---

13 W. VAN EECKHOUTTE, « Het stakingsrecht in de privé-sector in België », *TSR* 1982, 277; M. RIGAUX, « Over de juridische toelaatbaarheid van spontane stakingsacties », *RW* 1979, 1623.

14 Cass. 21 décembre 1981, *RW* 1981 – 82, 2525.

vailleur participe. De même que l'obligation de paix sociale est une disposition implicite de la cct, le droit d'arrêter le travail fait maintenant essentiellement partie du contrat de travail.

Attention, l'arrêt de la Cour de cassation ne concerne pas l'article 26 de la cct n° 5, étant l'engagement de passer des accords dans les cct sectorielles ou d'entreprise tels que les procédures de délais de préavis et de conciliation. La cct n° 5 n'a pas été avancée dans le moyen de cassation comme une législation transgressée, ce qui aurait été difficile vu que la cct n° 5 n'était pas une loi au sens matériel d'un point de vue technique en raison de l'absence d'une déclaration générale la rendant obligatoire.

Sur la question de savoir dans quelle mesure une obligation de paix sociale et de conciliation imposée par une cct lie le travailleur et peut éventuellement porter atteinte au droit de grève, la Cour de cassation ne se prononce pas dans l'arrêté précité.

## 2.3 Les plus grandes grèves nationales en Belgique et leurs réalisations<sup>15</sup>

### 2.3.1 Grandes grèves apportant d'importantes réalisations

Le 18 mars 1886, les participants de 2 manifestations différentes se réunissaient à Liège : une manifestation en commémoration de la Commune de Paris<sup>16</sup> et une manifestation de mineurs à Jemeppe. Dans les jours qui suivirent, la tumultueuse manifestation passa à 10.000 mineurs en grève et s'étendit alors à d'autres régions pour atteindre 100.000 grévistes le 1er avril. Cette explosion de colère non structurée fut étouffée dans l'œuf par les autorités au moyen d'une rude répression entraînant la mort de plusieurs victimes.

La vague de grèves provoqua malgré tout une réaction de la part d'un Parlement apeuré. Il fut décidé de créer une commission qui devait examiner les conditions de vie et de travail des ouvriers, qui a conduit à l'instauration d'une première législation sociale limitée.

Le 12 avril 1893, le Parlement rejette le suffrage universel, à la suite de quoi l'appel du Parti Ouvrier Belge (POB) à une grève générale connut un écho de masse : 250.000 travailleurs y participèrent et le pays fut mis à l'arrêt. De nouvelles confrontations eurent lieu avec les troupes chargées du maintien de l'ordre et des décès s'en suivirent. Une semaine plus tard, en guise de compromis, est instauré le vote plural, ce qui met fin à l'action de grève.

Le 8 avril 1902, une grève spontanée se déclarait en faveur du suffrage universel, laquelle fut largement soutenue. Le caractère spontané sema la panique chez les autorités, avec pour conséquence une action répressive et à nouveau des victimes mortelles.

---

15 De standaard, «De grootste stakingen uit de Belgische geschiedenis», 15 octobre 2014, [http://www.standaard.be/cnt/dmf20141015\\_01323311](http://www.standaard.be/cnt/dmf20141015_01323311); Wikipedia, 'Overzicht van stakingen in België', [https://nl.wikipedia.org/wiki/Overzicht\\_van\\_stakingen\\_in\\_Belgi%C3%AB](https://nl.wikipedia.org/wiki/Overzicht_van_stakingen_in_Belgi%C3%AB), consulté le 28 octobre 2015; P. VAN GORP, «Nationale stakingen in de Belgische sociale geschiedenis», 7 februari 2012, <http://archive.ptb.be/nieuws/artikel/article/nationale-stakingen-in-de-belgische-sociale-geschiedenis.html>.

16 La Commune de Paris était un gouvernement révolutionnaire qui gouvernait la ville de Paris du 18 mars 1871 jusqu'à ce qu'il soit vaincu dans le sang le 28 mai de cette même année.

Le 14 avril 1913, le POB rompt à nouveau une lance en faveur de l'instauration du suffrage universel pur et simple, et lance un appel à la grève. Le premier jour de la grève est bien préparé et plus de 300.000 personnes arrêtent le travail. Le POB met cependant fin à l'action le 20 avril, sans succès. Ce n'est qu'en 1919, après la guerre, que le suffrage universel pur et simple fut instauré, en 1948 pour les femmes.

Le 2 juin 1936 débute une grève nationale chez les dockers anversois en faveur de l'instauration de la semaine de 40 heures, des augmentations salariales, du droit aux congés payés et plus de liberté syndicale. Au cours des semaines suivantes, la grève prend de l'extension, jusqu'à plus d'un demi-million de travailleurs qui y participent dans tout le pays. Le consentement du premier ministre Paul van Zeeland pour un salaire minimum de 32 francs par jour, et six jours de congés payés par an, représente une victoire pour les travailleurs et donc la fin de cette vague de grèves. La question royale en 1950 paralyse le pays à maintes reprises. En juillet, la situation se dégrade après le retour d'exil du roi Léopold III. Plus d'un demi-million de personnes partent en grève, une interdiction de rassemblement est promulguée mais la situation s'aggrave et le 30 juin quatre personnes sont abattues par la police à Grâce-Berleur. Ce n'est que lorsque le roi Léopold III renonce au trône et que le roi Baudouin prend ses fonctions que la paix revient (août 1950).

En juillet 1955, la Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC) revendiquait l'instauration de la semaine des cinq jours. A partir du 9 juillet, une partie des travailleurs refuse d'encore travailler le samedi. Un accord de principe met fin aux actions, mais il faudra encore attendre dix ans pour que la revendication devienne une réalité.

### 2.3.2 Grèves contre les mesures d'économies

L'une des plus grandes et des plus longues grèves dans l'histoire de la Belgique date de décembre–janvier 1960. Tant les services publics que le secteur privé critiquent les projets d'économies du gouvernement Eyskens pour un total de 250 millions d'euros. Pendant 5 semaines, selon les estimations, un million de personnes arrêtent le travail. En janvier 1961 la Loi unique est malgré tout approuvée par le Parlement. Cependant, un mois plus tard le gouvernement Eyskens tombait, à la suite de quoi différents points de la Loi unique n'ont jamais connu d'arrêtés d'exécution, et les grèves furent encore considérées comme une victoire différée.

Dans les années 80, différentes grèves ont lieu contre les mesures par lesquelles le gouvernement Martens veut compenser son déficit budgétaire :

- février 1982 : grève de 24 heures contre la dévaluation du franc belge;
- novembre et décembre 1982 : 2 grèves nationales de 24 heures contre la décision de bloquer les 3 prochaines indexations sur le salaire des travailleurs, en échange de 80 000 nouveaux emplois;
- septembre 1983 : grève des services publics en réaction contre le budget proposé pour 1984. On échappe de justesse à une véritable grève générale après que les dirigeants syndicaux et le gouvernement aient trouvé un accord in extremis;
- mai 1986 : grève générale dans laquelle 250 000 personnes montent dans la rue contre les projets d'économies.

Afin de pouvoir se conformer aux normes budgétaires européennes, le gouvernement Dehaene débarque avec un plan d'économies, parmi lesquelles on trouve un blocage des salaires et une adaptation de l'index. Une première grève le 15 novembre 1993 fut fort suivie. Il y eut de nouvelles négociations, mais avec peu de résultat. Le 26 novembre il y eut une deuxième grève, mais suite à un désaccord entre syndicats, l'opposition est retombée à rien. Fin décembre, le Parlement a tout de même approuvé les projets du Plan Global légèrement adaptés.

Le Pacte des Générations du gouvernement Verhofstadt contenait des mesures visant à faire travailler les gens plus longtemps. Le 28 octobre 2005, le front commun syndical organisait une grève de 24 heures. Malgré une forte pression du monde syndical, le Parlement approuvait le Pacte des Générations le 16 décembre 2005. Compte tenu de la vive opposition, il a bien fallu 7 ans pour que le gouvernement ose entamer une nouvelle offensive contre les pensions.

Les mesures annoncées dans le régime des pensions ont fait passer les syndicats du secteur public à l'action en décembre 2011. Le 30 janvier 2012 suivait une grève générale contre la politique « asociale » du gouvernement Di Rupo.

### 2.3.3 2014: Nombre record de grèves en Belgique depuis 20 ans

Chaque année, l'Office National de Sécurité Sociale (ONSS) publie sur son site web toutes les données significatives relatives au temps de travail à l'usage des utilisateurs de la déclaration DmfA.<sup>17</sup> Tant les données concernant les périodes rémunérées que les périodes assimilées sont reprises dans diverses statistiques. Les jours de grève ou de lock-out renseignés par l'employeur y sont rassemblés et traités.

Ces données font apparaître qu'en 2014 la Belgique a connu une année record en nombre de grèves depuis 1993 (au cours de cette année l'ONSS avait répertorié 916 874 jours de grève). Tous les Belges dans leur ensemble ont fait grève en 2014 pendant pas moins de 760 297 jours. En 2013, il n'y en avait « que » 206 974, en 2012 345 795.

Ce nombre élevé de jours de grève est à mettre en rapport avec les projets fortement controversés d'économies et de réforme des pensions du gouvernement Michel. A l'automne 2014, en dehors d'une manifestation nationale, 3 grèves provinciales et 1 grève nationale ont été organisées.

La manifestation nationale du 7 octobre 2015, en faveur de la justice sociale et fiscale, a compté plus de 100.000 participants. Cette action menée exactement 1 an après la mise en place de l'accord de gouvernement Michel, montre bien que les travailleurs sont encore disposés à participer à une action collective.

---

17 Déclaration multifonctionnelle.

## 3. Sources juridiques

---

### 3.1 Hiérarchie des sources juridiques

En Belgique, la naissance et la reconnaissance du droit de grève sont donc basées sur un arrêt de la Cour de cassation (voir plus haut).

La jurisprudence belge est en effet une importante source juridique formelle, mais n'est pas la seule ni la plus importante.

La législation belge, étant les normes écrites promulguées par l'autorité, est la source juridique formelle contraignante par excellence.<sup>18</sup>

La loi est d'ailleurs immédiatement contraignante pour tous, tandis que le jugement d'un tribunal en soi ne lie que les parties qui ont saisi le tribunal de l'affaire.<sup>19</sup> La Belgique ne connaît pas de système dit de précédents, contrairement aux systèmes juridiques anglo-saxons.

Un habitant en Belgique est soumis aux différentes catégories de règles du droit. En plus de la législation belge, la réglementation des organisations internationales dont la Belgique est membre sont également d'application. Bien plus, toute réglementation internationale et supranationale se situe hiérarchiquement au-dessus du droit interne, et donc aussi au-dessus de la Constitution belge! Une petite nuance: les Règlements de l'Union Européenne (UE) sont directement applicables, mais les Traités internationaux doivent être approuvés par le législateur interne par le biais d'une ratification.

La doctrine joue aussi un rôle dans la constitution et l'interprétation des sources juridiques: en interprétant, comparant, analysant et critiquant la législation et la jurisprudence, elle les applique dans le système juridique et elle peut aussi en influencer l'avenir. Toutefois, la doctrine n'a en soi aucun effet contraignant et ne peut être considérée, tout comme la jurisprudence, que comme une source juridique formelle autorisée.

En dehors des sources juridiques formelles il y a aussi les sources juridiques matérielles, telles que la bonne foi, l'équité ou la raison. Elles ne contiennent cependant pas de règles de droit en soi et ne seront pas traitées dans cet ouvrage.

---

<sup>18</sup> Le droit coutumier et les principes juridiques généraux tombent aussi sous le dénominateur des sources juridiques formelles contraignantes, mais ils ne seront pas envisagés dans cet ouvrage.

<sup>19</sup> Seuls les arrêts en annulation de la Cour Constitutionnelle (CC) sont contraignants pour tous.

Ci-après nous examinons la législation internationale et nationale la plus importante qui participe à donner forme au droit de grève.

## 3.2 Sources juridiques internationales

### 3.2.1 Emanant des Nations Unies (NU)

Les NU sont une organisation internationale, constituée en 1945 par 51 pays. Entretemps, pratiquement tout pays indépendant reconnu internationalement est membre de l'organisation. Les états-membres des NU collaborent dans les domaines du droit international, de la sécurité mondiale, du maintien des droits de l'homme, du développement de l'économie mondiale et de la recherche de développements sociaux et culturels.

#### 3.2.1.1 La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH)

En 1948, l'Assemblée Générale des NU a adopté la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH). La DUDH a pour but de définir les droits basiques de l'homme, aussi appelés droits fondamentaux.

L'article 19 prescrit tant la liberté d'opinion et d'expression que celle de l'information. Comme indiqué dans les traités des NU, certaines limitations peuvent être apportées par la voie légale, afin de protéger les droits d'autres personnes ou l'ordre public.

La liberté de réunion et d'association (article 20) implique que l'on peut se réunir librement et s'affilier à un syndicat, à l'exception des limitations telles que celles liées à l'ordre public et autres « nécessaires dans une société démocratique. » De telles limitations sont parfois imposées, même dans les démocraties occidentales, au droit de grève (par exemple celui de fonctionnaires et de militaires).

La DUDH a, jusqu'à présent, une portée importante en tant que standard universel dans les matières morale et juridique, comme source fréquemment utilisée pour un nouveau traité international ou une constitution nationale, et comme base du travail des personnes et des organisations actives dans le domaine des droits de l'homme.

Cette déclaration n'a toutefois aucune force contraignante à l'égard des états-membres.

#### 3.2.1.2 Le Traité international en matière de droits économiques, sociaux et culturels (TIEDSC)<sup>20</sup>

Le TIEDSC (ou Traité ECOSOC) est un traité des Nations Unies basé sur la DUDH. Il a vu le jour le 19 décembre 1966 et est entré en vigueur le 3 janvier 1976, après ratification par 35 états-membres. La Belgique a signé le Traité le 10 décembre 1968, mais ne l'a approuvé par une loi que le 15 mai 1981 et n'a procédé à la ratification que le 21 avril 1983.

Le Comité des NU pour les Droits économiques, sociaux et culturels exerce le contrôle sur l'exécution du Traité.

---

<sup>20</sup> Traité international du 19 décembre 1966 en matière de droits économiques, sociaux et culturels, MB 6 juillet 1983.

L'article 8,1, d oblige la Belgique à garantir le droit de grève, « à condition qu'il soit exercé conformément aux lois du pays concerné. »

L'article 8, 2 limite les obligations reprises au premier alinéa en autorisant des mesures légales visant à limiter l'exercice de ces droits par des membres des forces armées, de la police et de l'appareil officiel.

Ce Traité a fourni la première reconnaissance explicite du droit de faire grève.<sup>21</sup> Une tendance importante dans la jurisprudence et dans la doctrine estime que cette disposition n'a pas d'impact direct, se basant sur le fait que dans le Traité des obligations sont imposées aux autorités nationales qui peuvent être réalisées progressivement, et que de ce fait insuffisamment de précision et de complétude serait créée.<sup>22</sup> Cette conception est contestée par d'autres pour qui l'article 8 1, d est formulé suffisamment clairement et ne laisse aucune marge de manœuvre à l'autorité.<sup>23</sup> Le comité de contrôle des NU n'est pas non plus d'accord avec le point de vue belge, renvoyant en cela à son « General Comment n°.3 » dans lequel il avait indiqué que certains articles, parmi lesquels l'article 8,1,d du Traité, entrent bien en ligne de compte pour bénéficier d'un effet direct.<sup>24</sup> La Cour de Cassation ne s'est pas exprimée jusqu'à ce jour sur l'effet direct ou non de cet article.

### 3.2.1.3 Les Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)

L'OIT a été instaurée en 1919 lors de la Conférence de paix de Versailles après la Première Guerre Mondiale. A l'origine il s'agissait d'une agence de la Société des Nations. Après le déclin de la Société des Nations, la Deuxième Guerre Mondiale ayant éclaté, l'OIT est devenue la première organisation spécialisée des NU.

La mission de l'OIT consiste à améliorer la situation sociale des travailleurs, sur sur base de 3 principes :

- le travail n'est pas une marchandise;
- la liberté syndicale et la liberté d'opinion et d'expression sont une condition nécessaire au progrès social;
- la pauvreté est un danger pour le bien-être de tout un chacun.

La charte actuelle de l'OIT a été fixée en 1944 dans la Déclaration de Philadelphie.

L'OIT s'efforce de couler les différents objectifs en norme contraignante en adoptant des conventions et des recommandations. Avant qu'elles puissent devenir contraignantes, elles doivent être ratifiées par les états-membres.

---

21 P. HUMBLET en G. COX (ed), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, 69.

22 F. SAELENS en S. MARQUANT, « Stakingen en stakingspiketten, een stand van zaken », *Or*, 2008, 132; Hoge Raad du Pays-Bas 6 décembre 1983, *Nederlandse Jurisprudentie*, 1984, 1954. L. TILSTRA, *Grenzen aan het stakingsrecht*, Deventer, Kluwer, 2005, 83.

23 L. TILSTRA, *Grenzen aan het stakingsrecht*, Deventer, Kluwer, 2005, 83.

24 C. DENEVE, « Ontwikkelingen op het internationale en Europese vlak », in RAUWS W., *Sociale en economische grondrechten : artikel 23 Grondwet : een stand van zaken na twee decennia*, Antwerpen, Intersentia, 2010, 183.

Les Conventions OIT No 87 et 98 ont été ratifiées par la Belgique et ont de ce fait obtenu une certaine force de loi.<sup>25</sup> Cette force de loi n'implique cependant pas un effet direct. Pour qu'elle soit invocable par les cours et tribunaux nationaux, on suppose que les dispositions du traité soient décrites de manière suffisamment claire et précise (critère d'objectivité), de même que les parties ayant conclu le traité aient eu l'intention de créer des droits subjectifs dans le chef de l'individu (critère de subjectivité).<sup>26</sup> Ces conventions garantissent la liberté syndicale et le droit à des négociations collectives. Dans aucune des deux conventions on ne trouve une reconnaissance explicite du droit de grève. La Commission d'experts en matière de respect des conventions et des recommandations (Commission d'experts) a toutefois estimé que les dispositions en matière de liberté syndicale contiennent une reconnaissance implicite du droit à l'action collective.<sup>27</sup> En dehors de la Commission d'experts, un deuxième organe de l'OIT joue un rôle dans le maintien des conventions de l'OIT : à savoir le Comité de la liberté syndicale.

Les Conventions de l'OIT prévoient aussi des limitations au droit à l'action collective (*voir plus loin*). En quelques mots, selon les Conventions de l'OIT le droit de grève est un droit fondamental des organisations de travailleurs qui est protégé internationalement à condition qu'il soit exercé de manière pacifique.

## 3.2.2 Emanant du Conseil de l'Europe

Le Conseil de l'Europe a été institué en 1949 dans le sillage de la deuxième guerre mondiale et compte jusqu'à présent 47 membres. Le Conseil a pour objectif premier de créer sur la totalité du continent européen un espace démocratique et juridique commun et de veiller au respect des valeurs fondamentales : les droits de l'homme, la démocratie et la « *rule of law* ».

### 3.2.2.1 Convention Européenne des Droits de l'Homme et des libertés fondamentales (CEDH)

En vue de réaliser ses objectifs, le Conseil de l'Europe a établi le 4 novembre 1950 un texte de base fixant les droits fondamentaux de toutes les personnes dans l'espace juridique des pays ayant souscrit à la convention.

L'article 11 de la CEDH indique que : « *Toute personne a droit à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association, y compris le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.* »

Dans cet article, le droit à l'action collective n'est pas mentionné explicitement.

---

25 Loi du 13 juillet 1951 portant approbation de la Convention internationale n° 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, adoptée à San Francisco, le 9 juillet 1948, MB 16 janvier 1952; Loi du 20 novembre 1953 portant approbation de la Convention internationale n° 98 concernant l'application des principes fondamentaux du droit d'organisation et de négociation collective, adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, au cours de sa trente-deuxième session, MB 30 décembre 1953.

26 K. SALOMEZ, « Het grondrecht op collectieve actie », in COX, G. en RIGAUX, M. (eds.), *De grondwettelijke onderbouw van het collectief arbeidsrecht*, Mechelen, Kluwer, 2005, 84.

27 P. HUMBLET en G. COX (ed.), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, 116.

Les plaintes en matière de violation de la CEDH sont traitées par la Cour Européenne des Droits de l'Homme (Cour EDH).

Quelle que soit leur nationalité, les Etats, les organisations, les groupes et les particuliers peuvent soumettre une affaire à la Cour contre un Etat qui ne respecterait pas la CEDH. En cinquante ans, la Cour a prononcé plus de 10.000 arrêts. Ces arrêts sont contraignants pour les Etats concernés et il n'y a pas de possibilité d'appel dans une juridiction supérieure, ce qui peut donc conduire à l'obligation de modifier la législation nationale.

A l'origine, la Cour estimait que l'article 11 n'inclut pas le droit de faire grève.<sup>28</sup> Dans un arrêt de 2007, la Cour indique pour la première fois que les limitations de l'action syndicale doivent pouvoir résister à la confrontation avec l'article 11 de la CEDH.<sup>29</sup>

Dans l'affaire *Enerji Yapi-Yol Sen* de 2009, la Cour a jugé de manière implicite mais non équivoque que le moyen de la grève est un élément essentiel pour la défense des droits des travailleurs.<sup>30</sup> C'est pourquoi le moyen de la grève peut être considéré comme une partie inhérente de la liberté d'association syndicale.<sup>31</sup> Dans cet arrêt, la Cour a appliqué une nouvelle méthodologie interprétative, à savoir que dans l'interprétation de la CEDH il faut tenir compte des autres instruments internationaux. La Cour renvoie en effet à la Convention n° 87 de l'OIT et à l'article 6 de la CSE (voir plus loin), comme sources du droit de grève.

Les limites autorisées au droit de grève sont très strictement balisées dans l'Article 11 de la CEDH: elles doivent être prévues par la loi, elles doivent être nécessaires dans une société démocratique dans l'intérêt de la sécurité nationale et publique, en prévention de désordres et de faits punissables, pour la protection de la santé et des bonnes mœurs ou la protection des droits et des libertés d'autrui. Enfin, des limitations peuvent être apportées légitimement à l'exercice de ces droits par les membres des forces armées, de la police ou de l'appareil officiel de l'Etat.

### 3.2.2.2 Article 6.4. de la Charte Sociale Européenne (CSE)

#### **Le droit**

Le 18 octobre 1961, un deuxième texte de base a été approuvé, qui est complémentaire à la CEDH et qui garantit plus particulièrement les droits de l'homme dans les matières économiques et sociales: la Charte Sociale Européenne (CSE).

La CSE originelle a vu le jour en 1961, comme une convention des droits de l'homme dans laquelle des droits et des libertés sont inscrits et qui doivent être respectés par les états signataires.

---

28 CEDH, 6 février 1976, *Schmidt-Dählstrom vs Suède*, arrêt n° 5589/72.

29 CEDH, 14 juillet 2007, *Satilmis ea vs Turquie*, arrêt n° 74611/01.

30 CEDH 21 avril 2009, *Enerji Yapi-Yol Sen v Turquie*, arrêt n° 68959/01.

31 F. DORSEMONT, «Article 11 EVRM: de missing link van het Belgisch stakingsrecht», *Juristenkrant* 2009,2.

Bien que la Belgique ait été parmi les premiers pays à signer la CSE, il a fallu attendre jusqu'en 1990 pour que la procédure de ratification soit achevée.<sup>32</sup>

L'article 6.4. de la CSE constitue le fondement juridique le plus important pour la reconnaissance du droit à l'action collective et du droit de grève en particulier dans l'ordre juridique interne. Cet article reconnaît le droit des travailleurs et des employeurs d'agir collectivement dans les cas de conflits d'intérêts, en ce compris le droit de grève, sauf obligations du chef de conventions collectives de travail déjà conclues précédemment.

La ratification par la Belgique de la révision de la Charte du 3 mai 1996 a de nouveau eu lieu beaucoup plus tard, à savoir en 2004.<sup>33</sup>

### Les limitations

Des limitations au droit de grève sont autorisées si elles découlent de conventions collectives de travail déjà conclues précédemment. C'est pourquoi les actions collectives menées à l'encontre des obligations de paix sociale découlant de CCT déjà conclues précédemment sont exclues du champ d'application.

Des limitations peuvent en outre être imposées au droit de grève dans les limites de l'article G (article 31 à l'origine) de la CSE : les limitations doivent être prescrites par la loi et être nécessaires dans une société démocratique à la protection des droits et des libertés d'autrui et à la protection de l'ordre public, de la sécurité nationale, de la santé publique ou des bonnes mœurs.

### L'action directe

L'application horizontale directe implique que les particuliers peuvent les uns envers les autres s'appuyer sur une règle juridique internationale.

L'action directe de l'article 6.4. de la CSE dans l'ordre juridique interne des états-membres est généralement acceptée depuis l'arrêt dit de NS du « Hoge Raad » des Pays-Bas en 1986.<sup>34</sup>

Jusqu'à ce jour, la Cour de cassation ne s'est toutefois pas prononcée sur l'action directe, et ne l'a donc pas encore reconnue.

Mais le Conseil d'Etat quant à lui s'est bel et bien prononcé à propos de l'action directe dans son arrêt du 22 mars 1995. Dans cette affaire, quelques travailleurs de la Poste qui avaient participé à une grève sauvage s'adressèrent au Conseil d'Etat parce que des sanctions disciplinaires leur avaient été infligées en guise de représailles. Selon eux, c'était une violation de l'article 6.4. de la CSE. Le Conseil d'Etat a donné raison aux travailleurs et il fut estimé que les sanctions discipli-

---

32 Loi du 11 juillet 1990 portant approbation de la Charte sociale européenne et de l'Annexe, faites à Turin le 18 octobre 1961, MB 28 décembre 1990.

33 Loi du 15 mars 2002 portant assentiment à la Charte sociale européenne révisée et à l'Annexe, faites à Strasbourg le 3 mai 1996, MB 10 mai 2004.

34 F. SAELENS en S. MARQUANT, « Stakingen en stakingspiketten, een stand van zaken », Or. 2008, 131.

naires violent le droit à l'action collective.<sup>35</sup> Le Conseil d'Etat reconnaissait aussi par là que les travailleurs pouvaient invoquer directement cette disposition de la CSE à l'égard de leur employeur, donc une reconnaissance explicite de l'action horizontale directe de l'article 6.4. de la CSE.

La Cour constitutionnelle s'est elle aussi déjà prononcée : dans son arrêt de 6 avril 2000, elle a procédé à une confrontation de la loi organique du 7 décembre 1998 visant l'organisation d'un service de police intégré à l'article 6.4. de la CSE, par laquelle la Cour s'est effectivement basée sur une action directe de cet article.

Dans la jurisprudence plus récente des tribunaux du travail, l'action directe a bel et bien été reconnue.<sup>36</sup>

### Contrôle des états-membres

Le Comité Européen des Droits sociaux (CEDS) vérifie si les pays affiliés respectent les règles de la Charte. Les états affiliés doivent établir un rapport une fois par an dans lequel ils indiquent comment ils mettent les règles en pratique. Le CEDS publie à son tour par cycle une conclusion concernant ces rapports.

En dehors de cela, le CEDS a aussi pour rôle de recueillir les réclamations, ce rôle est repris dans le Protocole Complémentaire à la CES, qui existe déjà depuis 1988 mais n'a été entériné par la Belgique qu'en 2003.<sup>37</sup> En cas de violations des règles, les syndicats peuvent entre autre déposer une plainte auprès du CEDS contre un état-membre. Sur la base de cette réclamation, le CEDS peut prononcer une condamnation à l'encontre de l'état-membre en question.

### Condamnation de la Belgique

Le CEDS a condamné la Belgique pour les limitations imposées au droit à l'action collective. Tant dans ses conclusions basées sur les rapports déposés par la Belgique qu'après une réclamation commune des syndicats, le CEDS a condamné la Belgique pour avoir autorisé les juges belges à utiliser la procédure en référé unilatéral (voir plus haut).<sup>38</sup>

#### 3.2.2.3 Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux (CCDSF)

La CCDSF a été adoptée le 8 décembre 1989 par le Conseil Européen et doit être considérée comme un acte politique visant à garantir le respect de certains droits sociaux dans les pays signataires.

L'article 13 de cette Charte indique que : « *Le droit de recourir en cas de conflits d'intérêts à des actions collectives inclut le droit de grève sous réserve des obligations résultant des réglementations nationales et des conventions collectives.* »

---

35 C.E. 22 mars 1995, *Soc.Kron.* 1996, 442-443, note J.JACQMAN.

36 Trib.trav. Anvers 18 mai 2001, inédit., *Juristenkrant* 2001, 42; Trib.trav. Bruxelles (réf.) 26 décembre 2001, *Soc.Kron.* 2002, 218.

37 Protocole additionnel à la Charte sociale européenne du 2 mai 1988, *MB* 22 juli 2003.

38 CEDS 6 octobre 2009, plainte n° 59/2009, European Trade Union Confederation (ETUC)/ Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB)/ Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique (CSC)/ Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB) v. Belgium; CEDS n° 59/2009, 16 septembre 2011, *Soc.Kron.* 2014, afl.1, 10.

Cette charte a toutefois la forme d'une déclaration solennelle et n'a donc pas d'action directe dans l'ordre juridique des états-membres, à la suite de quoi sa reconnaissance explicite du droit de grève a moins de valeur.

### 3.2.3 Emanant de l'Union Européenne (UE)

L'UE est un ensemble d'états composé de 28 pays qui trouve son origine dans La Communauté Européenne pour le Charbon et l'Acier (CECA) et dans la Communauté Economique Européenne (CEE). Les objectifs les plus importants de l'UE sont la paix, la promotion de ses valeurs et le bien-être de ses peuples. Le développement durable, l'emploi et le progrès social sont cités explicitement, de même que la garantie de ce qu'il est convenu d'appeler les quatre libertés: la libre circulation des personnes, des services, des biens et du capital.

#### 3.2.3.1 L'article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE

La Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne est un document qui énumère les droits fondamentaux des citoyens de l'Union Européenne. La charte a été formellement adoptée le 7 décembre 2000 par le Parlement Européen, le Conseil de l'Union Européenne et la Commission Européenne, et peut en fait être considérée comme la Convention des Droits de l'Homme de l'UE.

La Charte actuelle renferme d'ailleurs essentiellement la confirmation des droits de l'homme dans les domaines politique, économique, et social qui sont aussi repris dans la DUDH, la CEDH, et la CSE. Une Charte propre à l'UE était nécessaire, vu qu'il ne lui était pas possible d'adhérer sans plus à la CEDH. L'engagement d'adhésion a été fixé dans le Traité de Lisbonne du 13 décembre 2007 (entré en vigueur le 1er décembre 2009). Depuis lors, diverses démarches de procédure ont été entamées par le Conseil de l'Europe dans le but de modifier la CEDH, afin de rendre l'adhésion de l'UE juridiquement possible. Jusqu'à ce jour, l'adhésion de l'UE à la CEDH ne s'est toutefois toujours pas réalisée.

La conséquence la plus importante de l'adhésion sera que la Cour EDH pourra vérifier dans quelle mesure les dispositions des institutions de l'UE sont conciliables avec la CEDH.

L'article 28 de la charte reconnaît le droit de négociations collectives et d'action collective, en ce compris le droit de grève.

Par la référence explicite à cette Charte dans le Traité de Lisbonne, il a obtenu la force contraignante d'une loi. Il fait ainsi partie du droit primaire de l'UE, qui a priorité sur la législation secondaire de l'UE et sur le droit national.

### 3.3 Sources juridiques nationales

Il n'y a pas de reconnaissance légale explicite du droit de grève dans la législation belge.

Mais le législateur a tenu compte de l'existence et des conséquences de conflits collectifs.

L'Accord tacite actuel doit aussi être considéré comme source de droit. Savoir s'il aboutira à une Loi sur les Grèves relève pour le moment de la divination.

#### 3.3.1 La Loi relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix

La Loi relative aux prestations d'intérêt public a vu le jour après la Deuxième Guerre Mondiale, à une époque où le pays devait être reconstruit, et où le besoin d'un ordre social constant était grand. La loi aspirait à ce que, même si le pays était touché par une grève générale, les besoins vitaux de la société soient sauvegardés.

La Loi relative aux prestations d'intérêt public ne renferme pas non plus de véritable définition de la grève, mais elle fournit un certain nombre de précisions sur la manière dont le législateur envisage le contenu du concept.

De plus, c'est précisément sur cette loi que la Cour de cassation s'est appuyée en 1981 pour indiquer que le travailleur a le droit, en raison de la grève, de ne pas prester le travail exigé.

##### 3.3.1.1 Analyse du concept dans la Loi relative aux prestations d'intérêt public

L'article 1 de la loi relative aux prestations d'intérêt public impose aux commissions paritaires un certain nombre d'obligations en vue de préserver les besoins vitaux « en cas de cessation collective et volontaire du travail par les travailleurs. » Le législateur n'a pas mentionné explicitement le concept d'arrêt de travail, mais il ressort des travaux parlementaires que le contenu de l'article 1 vise bel et bien les arrêts de travail.

Cette définition mérite donc quelque réflexion.<sup>39</sup>

#### **Faire grève est une donnée collective**

Le droit de ne pas prester, en raison de la grève, le travail exigé appartient au travailleur individuel et doit donc être considéré comme un droit individuel.

Par contre, l'action de grève suppose en elle-même la participation d'une collectivité de travailleurs.

Une collectivité de travailleurs se rapporte tant à la quantité (le pourcentage de grévistes) qu'à la qualité (le niveau auquel l'action est menée et l'objectif ambitionné par l'action).

#### **La grève est une situation créée volontairement par les travailleurs**

La Loi relative aux prestations d'intérêt public décrit la participation à une action de grève comme la cessation volontaire du travail.

---

39 M. RIGAUX, « Naar een amendering en actualisering van de Prestatiewet? », in M. RIGAUX en F. DORSSEMONT, *Vitale behoeften, essentiële diensten, minimumprestaties en stakingsrecht*. Intersentia-Antwerpen-Groningen, 2003, 1-26.

Chaque travailleur est alors libre de participer ou non à l'action, et les meneurs de la grève sont libres de faire ou non usage du moyen de la grève comme moyen de pression dans un conflit collectif.

La Loi relative aux prestations d'intérêt public n'impose nullement l'obligation, pour que la grève puisse tomber dans le champ d'application de la Loi relative aux prestations d'intérêt public, qu'une concertation ait eu lieu préalablement.

### **Faire grève suppose la cessation du travail**

Le but du législateur en instaurant la Loi relative aux prestations d'intérêt public était d'instituer une garantie minimale pour les besoins vitaux pour la durée du conflit. C'est pourquoi cette « cessation » ne peut pas être considérée comme une fin définitive des prestations, mais elle ne concerne qu'une situation temporaire.

Toutefois lorsqu'on parle de cessation, il s'agit bien effectivement de l'arrêt complet du travail. Les besoins vitaux ne sont d'ailleurs mis en danger que dans une forme de désorganisation extrême de l'entreprise.

Dans cette optique, la Loi relative aux prestations d'intérêt public ne garantirait que les actions visant à arrêter totalement le travail. Il y a pourtant différentes autres manières d'exercer le droit de grève, comme les actions de grève du zèle ou les manifestations (voir plus loin). Cette interprétation peut-être problématique n'a cependant pas été abordée dans la jurisprudence.

Ces types d'actions collectives ressortissent d'office sous le droit international, comme l'article 6.4. de la CSE (voir plus haut), qui a une portée beaucoup plus large que le droit national.

### **Objectif poursuivi ?**

La Loi relative aux prestations d'intérêt public ne se réfère pas à un objectif particulier poursuivi dans le chef des grévistes et ne part pas davantage du principe que la grève doit être dirigée contre l'employeur.

Quel que soit l'objectif, peu importe si l'employeur ou un tiers (par exemple l'autorité) est l'adversaire dans le conflit, le système des prestations d'intérêt public se met en marche lors de chaque cessation volontaire du travail par les travailleurs.

#### **3.3.1.2 Rôle des Commissions Paritaires**

Dans notre société, certains besoins vitaux doivent rester garantis de tout temps, même pendant les conflits collectifs. Il faut qu'il y ait donc un équilibre entre l'intérêt public général et la défense des intérêts des employeurs et de travailleurs lors de conflits collectifs.

Le législateur belge a opté pour laisser aux partenaires sociaux eux-mêmes le soin de gérer et maîtriser les conflits collectifs.

Les commissions paritaires ont reçu pour mission de déterminer les besoins vitaux devant être couverts dans le cas d'un conflit collectif. Ils doivent ensuite dresser une liste des prestations assurant la couverture de ces besoins.

De plus, ils doivent eux-mêmes fixer les balises à l'intérieur desquelles le droit de grève peut être exercé, en rédigeant par secteur les procédures de conciliation et de règlement des conflits.

Les commissions sont même tenues par la loi d'instaurer et d'installer en leur sein un bureau de conciliation.

Cette vision appliquée par la Loi relative aux prestations d'intérêt public a cependant pour effet que seuls les employeurs et les travailleurs ressortissant sous une commission paritaire, constituée conformément à la loi sur les cct, tombent dans son champ d'application.

La Loi relative aux prestations d'intérêt public n'est donc pas applicable au secteur public.<sup>40</sup> Un point final a été mis à la discussion sur ce point par le Conseil d'Etat dans son arrêt du 28 février 1990 dans lequel il indiquait que la Loi relative aux prestations d'intérêt public ne trouvait pas d'application dans le secteur public.

Entretemps, un usage impropre a été fait de la Loi relative aux prestations d'intérêt public, ce qui a conduit à la production d'A.R. avec en soi l'absence du cadre législatif nécessaire. Ainsi, la Loi relative aux prestations d'intérêt public s'est trouvée à la base de l'A.R. du 31 décembre 1960 portant des dispositions particulières en matière d'enlèvement des immondices.<sup>41</sup> Les bourgmestres, les commissaires d'arrondissement et les gouverneurs de province peuvent réquisitionner le personnel communal chargé d'enlever les déchets ménagers sur la base de cet arrêté.

Cet arrêté de réquisition a encore été utilisé récemment par l'administration de la ville de Gand, pour réquisitionner divers travailleurs de l'intercommunale gantoise d'enlèvement des immondices Ivago.

Au cours du mois de mai 2015, le personnel a arrêté le travail en raison d'un conflit portant sur la gestion du personnel, 1 travailleur serait en effet licencié sur la base d'une mauvaise évaluation. La grève traînait et la situation était supposée devenir un danger pour l'hygiène et la santé publiques.

Après une grève ayant duré 8 jours, les syndicats et la direction aboutirent à un accord et la paix sociale revint. Le travailleur en question fut effectivement licencié.

## Liste des besoins vitaux et des prestations devant assurer ces besoins

### Procédure à suivre

La détermination des besoins vitaux et des prestations devant assurer ces besoins peut se faire de trois manières (article 2) :

- par la CP elle-même;
- par la CP sur requête du ministre, dans les 6 mois;
- par le ministre de l'Emploi et du Travail lui-même, s'il n'y a pas de décision de la CP elle-même dans les 6 mois ou s'il n'y a pas de majorité suffisante (75%), après avis du CNT.

Après que les prestations aient été déterminées, celles-ci doivent encore être rendues obligatoires par le Roi.

---

40 V. PERTRY, «Staking en opeising in de publieke sector», *Soc.Kron.* 1990, 344–346.

41 AR du 31 décembre 1960 portant des dispositions particulières en matière d'enlèvement des immondices, *MB* 2 et 3 janvier 1961.

La Loi relative aux prestations d'intérêt public fournit les lignes de force pour l'exécution des prestations énumérées par les Commissions paritaires (article 3). L'application des règles doit se faire en premier lieu par les organisations de travailleurs et d'employeurs. Le cas échéant, un comité peut être instauré au niveau sectoriel qui est compétent pour la désignation des travailleurs qui doivent exécuter les prestations. Les parties en conflit doivent aussi conclure une convention sur le mode de désignation.

En principe, il faut d'abord faire appel aux travailleurs volontaires. En l'absence de volontaires, des grévistes peuvent être désignés. Si on s'adresse à un travailleur à qui la tâche n'appartient pas dans sa mission normale, il peut refuser d'apporter sa collaboration, s'il estime ne pas disposer de la compétence requise.

### La détermination du contenu

L'article 1 de la Loi relative aux prestations d'intérêt public indique que l'intérêt public peut être défini comme des mesures, prestations ou services, qui en cas de cessation collective et volontaire du travail ou en cas de licenciement collectif, doivent être effectués en vue de

- faire face à des besoins vitaux;
- certains travaux urgents aux machines ou au matériel;
- certaines tâches commandées par une force majeure ou une nécessité imprévue.

De l'exposé des motifs, on peut déduire la définition suivante :

*«Les prestations d'intérêt public sont des activités privées, conduisant à la production de biens vitaux, nécessaires à la population ou ayant une importance essentielle pour la production ou la distribution, ou la fourniture de services répondant aux besoins fondamentaux de la population. Ces activités privées ont parfois obtenu l'importance d'un véritable service public par l'acquisition d'un monopole juridique ou de fait.»<sup>42</sup>*

Le législateur fournit aux secteurs un cadre général à l'intérieur duquel ils obtiennent toute liberté de l'alimenter au moyen de besoins qu'ils ont eux-mêmes déterminés. Dans ce contexte, le législateur ne donne pas de définition de ce qu'il faut entendre par « besoins vitaux ».

### Exemples

Concernant la description des prestations: allant du très général au parfois très spécifique, et parfois même plus du tout significatif :

- prestations 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 (CP 111 constructions métalliques);
- le déchargement et l'accueil d'animaux vivants, de sacs postaux, des bagages des passagers (CP 301 entreprise portuaire);

---

42 Voir Exposé des motifs, Parl. St. Chambre 1947-48, n° 414, 1 et 2.

- la protection et la distribution de produits périssables en stock ou commandés avant déposer un préavis de grève (CP 119 commerce de produits alimentaires);
- prestations concernant le service de surveillance, l'alimentation des chevaux, la vidange de puits, l'assèchement de pierre sèche entamé au moment de la cessation du travail (CP 114 briqueterie).

Concernant le nombre de personnes devant effectuer les prestations: parfois vague, dépendant parfois de la durée de l'action, parfois très spécifique :

- conflit de moins de 24 heures: les services seront assurés comme un dimanche (CP 305 services soins de santé);
- prestations de maximum 28 employés avec mention de la répartition par direction générale, service de sécurité, service administration des ventes, etc. (CP 207 employés dans l'industrie chimique);
- prestations pour les cirques, où sont montrés des animaux nécessitant des soins particuliers et une surveillance particulière, le travail doit être continué par: un dompteur, un aide par groupe de 6 animaux, un électricien, un chauffeur, un pompier, ou un ouvrier du service de protection contre l'incendie (CP 304 entreprises de divertissement).

## **Instauration d'un bureau de conciliation et réglementation en vue d'encadrer le droit de grève**

### **Procédure à suivre**

Le législateur est parti du principe que les travailleurs et les employeurs peuvent disposer d'une liberté d'action collective. Ils doivent fixer de commun accord les règles de conduite pour solutionner les conflits collectifs. L'autorité met à la disposition des parties en conflit un appareil et un instrumentaire leur permettant au travers de la médiation et de la conciliation de sortir du conflit ou de maîtriser le conflit moyennant le balisage de celui-ci par le biais d'une cct. Les cct peuvent être rendues obligatoires, mais ce n'est pas une obligation.

L'article 7 de la Loi relative aux prestations d'intérêt public prévoit des sanctions pénales pour l'employeur qui reste en défaut, en se référant aux sanctions pénales inscrites dans la loi sur les cct. Les sanctions pénales pour le travailleur resté en défaut ont disparu.<sup>43</sup>

Que se passe-t-il lorsque le travailleur refuse d'effectuer certaines prestations ?

Le refus non justifié du travailleur d'effectuer certaines prestations n'est pas réprimé dans la loi sur les cct. Cela ne signifie pas que ce travailleur ne peut pas être sanctionné au niveau du droit du travail: ce refus pourrait être utilisé pour justifier un licenciement pour motif grave. Il ne peut en tout cas pas invoquer l'interdiction légale de licenciement, étant donné qu'elle ne s'applique que pour les travailleurs qui étaient et sont disposés à effectuer les prestations. Le travailleur

---

43 A l'origine, on se référait à l'Arrêté-loi du 9 juin 1945, dans lequel tant l'employeur que le travailleur restés en défaut étaient visés.

devrait pouvoir refuser légitimement la mission qui lui est confiée s'il estime qu'il ne dispose pas des compétences nécessaires.

### **La teneur des cct à propos de la conciliation et de la paix sociale<sup>44</sup>**

Les dispositions conventionnelles concernant la conciliation et la paix sociale peuvent contenir une clause concernant la paix sociale, de même qu'une procédure de conciliation à suivre obligatoirement et éventuellement une sanction financière en cas de non-respect de cette procédure de conciliation ou de la clause concernant la paix sociale.

La réduction de la prime syndicale est une sanction financière rencontrée fréquemment.

### **Exemples**

Concernant la période de préavis :

- minimum 6 jours ouvrables (CP 125 entreprises du bois);
- minimum 15 jours ouvrables, dans certains cas 1 mois (CP 115 entreprise verrière).

Concernant l'épuisement des moyens de concertation et de conciliation :

- le préavis de grève, le lock-out ou toute autre action ne peuvent être engagés que 5 jours ouvrables après l'épuisement et l'échec de tous les moyens de concertation et de conciliation (CP 102.09 carrière);
- Le préavis de grève ne peut être signifié par écrit qu'après que le bureau de conciliation se soit prononcé (CP 140 transport);
- Procédure imposée à respecter strictement à partir du préavis de grève et de la demande de conciliation, en vue de l'installation d'un bureau de conciliation et d'un comité restreint de même que la conclusion par institution d'accords sur d'une part les fonctions et d'autre part le nombre de travailleurs pour remplir ces fonctions (CP 330 secteur soins de santé).<sup>45</sup>

Concernant la sanction / gratification financière :

- Contribution annuelle au Fonds de Formation syndicale si la paix sociale est respectée (CP 306 assurances);
- La prime syndicale n'est versée que si la paix sociale est totalement respectée par les travailleurs (CP 301 entreprise portuaire).

Dans la pratique, force est de constater que ce sont les entreprises du secteur industriel qui ont effectivement dressé la liste des besoins et des prestations vitaux, et depuis longtemps. Les décisions prises dans différentes CP datent du début des années 50. Par conséquent, aujourd'hui

---

44 J. ROMBOUTS, « De toepassing van de Prestatiewet: status quaestionis », in M. RIGAUX en F. DORSEMONT, *Vitale behoeften, essentiële diensten, minimumprestaties en stakingsrecht. Naar een amendering en actualisering van de Prestatiewet?*, Intersentia-Antwerpen-Groningen, 2003, 85-137.

45 AR du 10 septembre 2010 rendant obligatoire la décision prise le 12 juillet 2010 au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé en exécution de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix, MB 11 octobre 2010.

elles correspondent insuffisamment à l'évolution économique et technique où elles sont tout simplement inexistantes (environ la moitié de toutes les CP n'ont pas de liste des besoins vitaux). De même, les concepts utilisés datent et se réfèrent à un contexte juridique qui a fortement changé depuis lors. Pour conclure, il faut aussi tenir compte du changement dans le contexte sociétal et donc d'un changement de perception du concept d'intérêt public.

Dans le chapitre 5 du présent ouvrage, la Loi relative aux prestations d'intérêt public sera étudiée plus en détail, en ce qu'elle limite le droit de grève.

### 3.3.2 La Loi relative aux contrats de travail

L'article 11ter de la Loi relative aux contrats de travail dispose que :

*« Celui qui remplace un travailleur dont l'exécution du contrat est suspendue pour un motif autre que le manque de travail résultant de causes économiques, d'intempéries, de grève ou de lock-out, 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. »*

De cet article on peut déduire que la grève et le lock-out constituent des motifs reconnus de suspension du contrat de travail, vu qu'un travailleur permanent ne peut pas être remplacé lorsque son contrat de travail est suspendu pour ces motifs.<sup>46</sup> C'est l'un des nombreux exemples de lois réglant les suites d'une grève. Au chapitre 7, ces conséquences pour le travailleur individuel sont examinées à fond.

### 3.3.3 Code pénal

Depuis 2003, le Code pénal inclut dans son livre II un titre Iter concernant les infractions terroristes.<sup>47</sup>

Ce titre contient une énumération d'actes qui seront considérés comme des infractions terroristes, de même qu'un article garantissant quelques droits afin que leur exercice ne puisse pas être considéré comme une infraction terroriste.

En début de 2013, quelques dispositions ont été ajoutées à ce titre.<sup>48</sup>

De ce fait, l'article 141ter a été réécrit comme suit :

*« Aucune disposition du présent titre ne peut être interprétée comme visant à réduire ou entraver sans justification des droits ou libertés fondamentales tels que le droit de grève, la liberté de réunion et d'association, y compris le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'y affilier pour la défense de ses intérêts, et le droit de manifester qui s'y rattache, la liberté d'expression, en particulier la liberté de la presse et la liberté d'expression dans d'autres médias, et tels que*

---

46 P. HUMBLET en G. COX (eds), *Collectieve conflicten*, Mechelen, Kluwer, 2011, 67.

47 Article 2 Loi relative aux infractions terroristes du 19 décembre 2003, MB 29 décembre 2003.

48 Article 8 Loi du 18 février 2013 modifiant le livre II, titre Iter du Code pénal, MB 4 mars 2013.

*consacrés notamment par les articles 8 à 11 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.»*

De ce fait, le droit de grève a eu droit à une mention explicite dans le Code pénal belge, mais le contexte dans lequel il est mentionné est critiqué.

Alexis Deswaef, avocat à Bruxelles et président de la section francophone de la Ligue des Droits de l'Homme était l'un des orateurs au colloque organisé par Progress Lawyers le 20 mars 2015 et est allé plus au fond de cet aspect : « *Il est particulièrement préoccupant que le droit de grève soit mentionné dans la loi contre le terrorisme comme une « exception », comme s'il fallait préciser qu'il s'agirait d'une forme « tolérée » d'action criminelle.* »<sup>49</sup>

De plus, le texte de l'article 141ter ne satisfaisait pas à l'exigence de prévisibilité issue du principe de légitimité dans les affaires pénales, du fait de ne pas avoir joint les mots « *sans justification.* » à « *réduire ou entraver.* »<sup>50</sup>

Un appel en annulation partielle de la loi du 18 février 2013 a été introduit auprès de la Cour Constitutionnelle pour cet article de même que pour quelques autres prétendues contradictions. Le législateur a toutefois anticipé et a annulé les mots « sans justification » en avril 2014.<sup>51</sup>

Ils pouvaient ainsi éviter une condamnation par la CC, qui dans son arrêt n'a pu que constater que la réclamation était devenue sans objet.<sup>52</sup>

### 3.3.4 Constitution belge ?

L'article 27 de la Constitution belge garantit explicitement le droit d'association. Certains juristes estiment que cet article doit être interprété à la lumière de la jurisprudence de la CDH, qui a considéré le droit de grève de manière implicite mais non équivoque comme un élément essentiel de la liberté d'association syndicale (voir plus haut).

La thèse selon laquelle le droit à l'action collective n'est pas garanti constitutionnellement en Belgique serait de ce fait désormais remise en question.<sup>53</sup>

---

49 L. VANOOST, « *Stakingsrecht is een mensenrecht* », *De wereld morgen*, 27 maart 2015, [www.dewereldmorgen.be/artikel/2015/03/27/stakingsrecht-is-mensenrecht](http://www.dewereldmorgen.be/artikel/2015/03/27/stakingsrecht-is-mensenrecht).

50 Le principe de légalité dans les affaires pénales est un droit fondamental. La légalité d'une disposition pénale exige qu'elle soit suffisamment accessible et qu'en soi ou lue en contexte avec d'autres dispositions elle décrive de manière suffisamment précise le comportement rendu punissable, de façon à ce que sa portée soit raisonnablement prévisible. Il est satisfait à l'exigence de prévisibilité raisonnable si pour la personne à qui la disposition pénale est applicable, il est possible sur la base de la disposition pénale de connaître les actes et les omissions entraînant sa responsabilité pénale.

51 Article 2 loi du 25 avril 2014 portant des dispositions diverses en matière de Justice, *MB* 14 mai 2014.

52 CC18 janvier 2015, arrêt n° 9/2015.

53 F. DORSEMONT, « *Artikel 11 EVRM : de missing link van het Belgisch stakingsrecht* », *Juristenkrant* 2009,1-2.

### 3.3.5 Protocole d'accord

Après une proposition du gouvernement de régler légalement le droit de grève, qui a été rejetée tant par les syndicats que par les organisations patronales, les partenaires sociaux ont convenu des engagements réciproques en février 2002 qu'ils ont scellés dans un « Protocole d'accord ».

Les partenaires sociaux ont convenu que les organisations représentatives des travailleurs s'engageaient à inciter leurs affiliés à éviter les grèves sauvages et spontanées, tandis que les employeurs s'engageaient en échange à inciter ses responsables ne plus s'adresser au tribunal lors d'actions annoncées.

Le Protocole d'accord n'est pas une cct et ne lie donc pas juridiquement. En pratique, il a été fréquemment violé, ce qui l'a fait disparaître à l'arrière-plan. On a préconisé à plusieurs reprises d'évaluer le protocole, mais sans résultat jusqu'à ce jour.

En octobre 2015, les 3 syndicats ont (à nouveau) décidé d'évaluer le protocole d'accord de 2002 sur le droit de grève et ont demandé au président du Groupe des 10 d'organiser une réunion.

Les syndicats se déclaraient prêts à mener le débat sur le protocole d'accord concernant le règlement des conflits collectifs, mais sereinement et au sein du Groupe des 10, vu qu'il s'agit d'une matière qui intéresse les partenaires sociaux.

La discussion a été relancée à l'occasion de la grève générale du syndicat socialiste dans la province de Liège, à l'occasion de laquelle la E40 a été bloquée pendant quelques heures à hauteur de Herstal. Cette action a pris une tournure dramatique lorsqu'il apparut qu'un chirurgien était bloqué dans l'embouteillage, à la suite de quoi il est arrivé tardivement à l'hôpital pour une intervention urgente. Le fait que l'intervention ait eu lieu tardivement aurait eu une influence sur le décès de la patiente.

A la suite de cela, le ministre du Travail Kris Peeters a lancé un appel aux syndicats pour qu'ils modernisent l'exercice du droit de grève et qu'ils l'adaptent à la société actuelle.

Les syndicats sont donc maintenant disposés à répondre à cette proposition et à entamer des discussions concernant l'évaluation du Protocole d'accord.

## 4. Applications du droit de grève

---

«Enfin Il faut reconnaître que les relations de travail sont des rapports de forces et que, notamment, des négociations collectives sans possibilité de recours à des armes telles que la grève sont synonymes de mendicité collective.»<sup>54</sup>

### 4.1 Les actions collectives en pratique

Aujourd'hui, lorsqu'un conflit collectif se présente, les travailleurs disposent donc du droit de renforcer leur position dans la négociation au moyen de l'exercice de leur droit d'organiser et de participer à des actions collectives.

Selon la nature du conflit collectif ce droit sera exercé différemment.

D'ailleurs on ne fait jamais grève sans aucune raison, le moyen de la grève est le moyen de pression ultime auquel les travailleurs auront recours pour défendre l'intérêt collectif. L'exercice du droit de grève implique une charge sociale et financière non négligeable, tant pour les syndicats organisateurs qui soutiennent la grève qu'individuellement pour les participants. Lorsqu'on a donc recours à la grève, c'est en visant effectivement un objectif et avec la volonté d'atteindre cet objectif.

Dans ce qui suit, on commentera les manières les plus fréquentes d'exercer le droit de grève, tant dans le chef du travailleur que dans celui de l'employeur. Certains moyens de grève engendrent une situation conflictuelle avec d'autres droits subjectifs, qui sera examinée plus à fond au chapitre 5 de cet ouvrage. Il s'agit des restrictions du droit de grève.

### 4.2 Répartition selon la nature, le niveau et l'objectif

#### 4.2.1 Selon la manière dont on aboutit à la grève

##### 4.2.1.1 Grève régulière / irrégulière

Au chapitre 3.3.2. nous avons déjà indiqué que le législateur belge a choisi de confier aux commissions paritaires l'obligation mais aussi la compétence d'encadrer le droit de grève. C'est ainsi que la possibilité leur a été donnée de fixer des **règles de procédure** concernant le droit de grève dans les cct sectorielles. Un bon nombre de secteurs ont effectivement conclu des cct réglant l'exercice du droit de grève. On peut ainsi stipuler qu'une grève doit être précédée d'une **procédure de conciliation** et en faisant part du **préavis de grève** si les négociations échouent. De plus,

---

54 R. BLANPAIN, Session extraordinaire du Sénat de Belgique, 19 septembre 1988, «Proposition de réviser la Constitution par l'insertion d'un article 24bis relatif aux droits économique et sociaux», S.(B.Z.1988)100-10, 6.

ces conventions contiennent aussi généralement une clause de **paix sociale**.<sup>55</sup> De telles dispositions peuvent également être reprises dans la cct au niveau de l'entreprise.

Une grève qui ne respecte pas les règles de procédure ou la clause de paix sociale est qualifiée de grève irrégulière.

Les grèves régulières sont donc celles qui ont été proclamées par un syndicat représentatif en tenant compte de l'existence éventuelle d'une obligation de paix sociale et de procédures de conciliation. Lorsqu'il y a des dispositions à ce propos dans les cct de procédure, les grèves irrégulières peuvent mener à des sanctions à l'égard des syndicats, telles que le non-paiement d'une prime de grève ou la réduction du nombre d'heures de congé syndical.

#### 4.2.1.2 Grève spontanée / sauvage

Tant la grève spontanée que la grève sauvage n'ont pas respecté l'obligation de préavis de grève ou de procédure de conciliation préalable.

La différence entre ces deux types de grève réside dans le fait qu'une grève spontanée est proclamée par un syndicat représentatif, à la suite d'un événement soudain, ou qui du moins est reconnue et soutenue ultérieurement, tandis que ce n'est pas le cas pour une grève sauvage. Une grève sauvage est une grève non reconnue par les organisations syndicales et ne donnera donc pas droit à l'indemnité de grève.

### 4.2.2 Sur la base du conflit

Nous pouvons distinguer les conflits collectifs selon le niveau auquel ils se déroulent, soit au niveau de l'entreprise, au niveau du secteur ou de la branche d'activités et enfin au niveau inter-professionnel.

Selon le niveau auquel les conflits collectifs se manifestent, ils poursuivent un objectif différent et il sera fait appel à d'autres manières de mener l'action collective.

Un conflit collectif au niveau de l'entreprise a pour but de désorganiser le travail pour pouvoir ainsi faire pression sur l'employeur dans le but de sauvegarder un intérêt collectif. Un **intérêt collectif** est un intérêt touchant les travailleurs en tant que groupe, tels que le maintien ou l'amélioration des conditions de travail, mais en principe tout intérêt que les travailleurs estiment devoir défendre peut entrer en ligne de compte.

Le motif de l'action peut aussi être un intérêt collectivisé, cela signifie qu'un intérêt individuel a acquis une dimension collective.<sup>56</sup>

---

55 Par la clause de paix sociale, les parties signataires s'engagent à respecter les dispositions de la cct pendant toute sa durée et à renoncer à toute action collective concernant les matières réglées par cette convention. Cette clause est implicitement présente dans toute cct. Les parties peuvent aussi opter pour étendre explicitement l'obligation de paix sociale à des points qui ne sont pas réglementés par la cct ou la faire valoir jusqu'après l'extinction de la cct. L'engagement le plus large est l'obligation absolue de paix sociale, par laquelle les parties s'abstiennent de toute action en soutien de n'importe quelle revendication.

56 M. RIGAUX, *Collectieve arbeidsconflicten*, Brugge, die Keure, 1997, 16.

Le licenciement d'un délégué syndical par exemple constitue un intérêt individuel, mais il peut évoluer vers un intérêt collectif si tous les travailleurs se sentent lésés par le licenciement de ce délégué syndical compte tenu de sa fonction représentative.

Un conflit collectif au niveau du secteur peut naître à l'occasion de points de discussion semblables à ceux existant au niveau de l'entreprise, tels que ceux axés sur les conditions salariales ou de travail garanties au niveau sectoriel.

A ces deux niveaux, des **grèves de solidarité** peuvent aussi avoir lieu, en soutien et en défense d'une action de travailleurs appartenant à un autre département de la même entreprise ou à une autre entreprise du même secteur.

### **Exemple au niveau entreprise :**

Le producteur d'acier Bekaert a annoncé fin juin 2008 qu'il procédait à la fermeture des sites de Lanklaar (Limbourg) et de Waregem (Flandre Occidentale). On parlait du licenciement de 136 personnes à la suite d'une délocalisation en Slovaquie.

Le mercredi 2 juillet 2008, tous les sites belges du géant de l'acier Bekaert ont arrêté le travail pendant 24 heures en solidarité avec leurs collègues. Les syndicats exigeaient aussi que la clarté soit faite à propos de l'avenir de tous les sites, étant donné que la tendance à la diminution au nombre de membres du personnel était déjà en cours depuis quelques années.

### **Exemple au niveau sectoriel :**

Le 4 décembre 2002, la direction de Philips Hasselt décide de fermer définitivement les portes et de déplacer le site en Hongrie. 957 emplois effectifs ont ainsi été perdus. Les syndicats de la métallurgie avaient diffusé un appel pour que le travail soit arrêté dans toutes les entreprises métallurgiques du Limbourg, en solidarité avec les collègues licenciés chez Philips Hasselt. Cet appel a été critiqué par la fédération patronale VOKA, ils étaient d'avis que le protocole d'accord engageait les dirigeants syndicaux à ne mobiliser dans un conflit collectif que les travailleurs directement concernés.

Finalement, une retraite aux flambeaux a eu lieu le jeudi 19 décembre 2002 pour plus d'emploi au Limbourg, à laquelle quelque 5000 personnes ont participé et ont ainsi témoigné de leur solidarité avec les travailleurs licenciés de Philips Hasselt.

Au niveau des activités interprofessionnelles, les actions ont pour but de protester contre des mesures sociales prévues ou déjà prises par le gouvernement qui touchent chaque travailleur.

Dans cette catégorie, il est parfois question de « **grèves politiques** », c'est-à-dire des grèves contre l'autorité sans qu'elles aient un rapport avec les intérêts socio-économiques des travailleurs.

## 4.2.3 Sur la base de l'objectif poursuivi

Dans le cas de grèves politiques ou de solidarité, les revendications de ceux qui mènent l'action ne sont pas dirigées contre leur employeur. De ce fait, la licéité de ces actions collectives est dans certains cas remise en cause.

### 4.2.3.1 Les grèves politiques

*What's in a name ?*

Des malentendus surgissent très souvent et des discussions naissent à cause de l'usage impropre de certains mots, ou par un contenu impropre qui leur est attribué.

La question-clé qu'il faut poser avant qu'une grève puisse être qualifiée de licite ou illicite est la suivante : « qu'est-ce qu'une grève politique ? »<sup>57</sup>

Il faut faire une distinction selon l'objectif poursuivi et différents niveaux de gradation peuvent être évalués différemment.

Par une grève révolutionnaire, on veut renverser l'ordre établi.

La grève nationale dirigée contre une autorité démocratiquement élue est considérée par certains juristes comme une révolte contre l'autorité légitime, et est donc selon eux illégitime.<sup>58</sup>

La grève politique est aussi parfois décrite comme l'action dirigée contre l'autorité en dehors de tout objectif professionnel, contre le législateur et non contre l'employeur.

Vu que l'Etat intervient de plus en plus directement dans les intérêts sociaux et économiques privés, il est plutôt improbable qu'une grève interprofessionnelle, sur la base de cette répartition entre grèves professionnelles et politiques, soit considérée comme illicite.

Selon le droit international, les grèves ayant pour but de rechercher une solution à des problèmes consécutifs à une politique sociale menée par l'autorité et ayant un impact sur le niveau de vie, comme p.ex. la contestation de mesures salariales prises par le gouvernement, tombent bien dans le champ d'application du traité n° 87 de l'OIT.<sup>59</sup>

Le juge devra donc vérifier si les mesures rejetées ont ou non un impact sur la situation professionnelle des travailleurs.

Ainsi, le Comité Européen des Droits Sociaux indique que les grèves purement politiques – les grèves dirigées contre la politique de l'autorité sur des points qui n'ont strictement rien à voir avec des sujets sur lesquels les partenaires sociaux négocient collectivement – se situent en dehors de la protection de l'article 6 de la CSE.

---

57 P. HUMBLET, « Politieke staking, politiek misdrijf en feitelijkheden », *Soc.Kron.*1992, 344-345.

58 R. BLANPAIN, « Een staking die een opstand is », *De Standaard* 29 septembre 2005 ([www.standaard.be/artikel/detail.aspx?artikelid=GKLIADGM](http://www.standaard.be/artikel/detail.aspx?artikelid=GKLIADGM)).

59 P. HUMBLET, « Een kwarteeuw staking en uitsluiting : ideeën » *Sociaal en fiscaal recht* – Kluwer, 497.

#### 4.2.3.2 La grève de solidarité

##### **Selon les sources nationales du droit**

Arrêter le travail par solidarité avec les revendications d'un collègue, d'un autre service dans la même entreprise ou même d'une autre entreprise du même secteur. De telles actions peuvent-elles être considérées comme l'exercice du droit de grève, à la suite de quoi il est question d'une suspension légitime du contrat de travail individuel ?

Notre législation belge ne contient pas de définition du droit de grève, et donc pas d'énumération de limitations quelconques de ce droit. La doctrine et la jurisprudence nationales ont bien reconnu le droit de grève et estimé que le droit de grève n'est pas limité par l'objectif poursuivi.

*« Les conflits collectifs ou les conflits professionnels sont des conflits entre un groupe de travailleurs et un ou plusieurs employeurs à propos de problèmes liés au travail, c.à.d. des problèmes en relation avec le statut juridique, les conditions de travail des travailleurs et au sens le plus large aussi quel que soit l'intérêt que les travailleurs estiment devoir défendre. »<sup>60</sup> (traduit librement du néerlandais)*

La Cour de cassation ne tient pas compte d'une quelconque distinction entre les grèves professionnelles et les grèves politiques et a refusé tout fondement légal à la répartition des grèves en grèves licites et illicites sur la base de leur origine.<sup>61</sup>

La Cour de cassation s'est uniquement prononcée sur les suites d'une grève sur le lien contractuel entre l'employeur et le travailleur, et a adopté le point de vue selon lequel le motif sous-jacent d'une grève n'est en cela au fond pas déterminant. La Cour ne s'est pas prononcée en tant que telle sur la question de savoir si n'importe quel type de grève est licite par définition, si des travailleurs peuvent même faire grève sans aucune raison.

##### **Selon les sources internationales du droit**

L'objectif poursuivi n'a-t-il donc aucune pertinence dans l'évaluation de la légitimité d'une grève ? Il faudra plutôt rechercher une réponse à cette question dans les normes internationales.

Les sources juridiques internationales reconnaissent le droit de grève, mais autorisent aussi certaines restrictions.

Ainsi, le syndicat britannique du personnel des chemins de fer et du personnel des secteurs maritime et des transports (RMT) avait introduit une plainte auprès de la Cour EDH en raison de la restriction de ses droits par l'autorité britannique.

---

60 H. LENAERTS, *Inleiding tot het sociaal recht*, Gent, Story-Scientia, 1973, 411-412, n°. 281.

61 Cass. 23 novembre 1967, Arr.Cass. 1981, 459; Cass. 21 décembre 1981, RW 1981-82, 2525.

La plainte portait sur le fait que la législation britannique interdisait à tort d'organiser une grève chez un autre employeur que celui contre lequel la grève est dirigée, une grève appelée « secondary strike », ou donc une grève de solidarité. Selon le RMT, cette interdiction aurait pour effet que les grèves dans les entreprises comptant un effectif limité et un faible nombre de syndiqués n'auraient automatiquement aucune efficacité.

La Cour EDH a estimé que le droit à une grève de solidarité se situe dans la portée de l'article 11 de la CEDH (droit à la liberté syndicale) et que l'interdiction constitue une restriction de ce droit. Selon l'avis de la Cour, cette restriction est toutefois licite dans ce cas particulier et n'est pas contraire à l'article 11 de la CEDH étant donné que l'interdiction aurait eu un fondement raisonnable. Les états membres disposent selon le CEDH de la liberté d'appréciation nécessaire et peuvent de ce fait décider qu'une « *secondary strike* » est contraire aux droits et libertés fondamentaux de tiers.<sup>62</sup>

Toutes les sources internationales du droit ne sont pas sur la même longueur d'ondes à propos de cette question, et peuvent conduire à des interprétations différentes au sein des états-membres. Ainsi, la juridiction suprême de nos voisins du nord, le « Hoge Raad » a estimé que le simple fait qu'une action de grève soit menée dans une autre entreprise que celle de l'employeur n'implique pas encore que cette action soit hors de portée de l'art. 6.4 de la CSE. Selon le « Hoge Raad » il s'agit de savoir si une telle action de grève peut raisonnablement contribuer à l'exercice efficace du droit à négocier collectivement.<sup>63</sup>

Le droit de grève n'est pas non plus réglé légalement aux Pays-Bas, mais l'article 6.4. de la CSE a, tout comme en Belgique, une action directe.

En l'occurrence, en septembre 2012 chez Enerco, une entreprise de lavage de charbon, des actions collectives ont eu lieu dans les syndicats. Enerco est approvisionnée par des bateaux qui sont d'abord « vidés » par une entreprise de manutention « Rietlanden », et déchargés au lavoir de charbon. Le 9 octobre 2012, le bateau est arrivé avec une charge de charbon pour Enerco. Pendant que l'entreprise de manutention Rietlanden vidait le bateau, une grève éclata inopinément, à la suite de laquelle le bateau ne fut pas complètement vidé. Les syndicats ont alors demandé que dans les autres sociétés de manutention on se déclare solidaire des actions menées chez Rietlanden et de ne pas décharger les bateaux des clients de Rietlanden. Un nombreux personnel des entreprises de manutention a répondu favorablement à cet appel (la déclaration dite « de contamination ») de sorte que les travaux de l'entreprise en grève n'ont pas été réalisés ailleurs.

---

62 Cour EDH 8 avril 2014, National Union of Rail, Maritime and Transport Workers contre Royaume-Uni, n° 31045/10.

63 HR 31 octobre 2014, [ECLI:NL:HR:2014:3077](#) (FNV c.s./Enerco B.V.)

Le « Hoge Raad » a estimé dans cette affaire que la « déclaration de contamination » pouvait raisonnablement contribuer à l'exercice efficace du droit de négocier collectivement, et par là même à l'objectif de l'action. Dans cette optique, le « Hoge Raad » a estimé que l'action de solidarité tombait dans le champ d'application de l'article 6.4 de la CSE et qu'elle était donc licite.

## 4.3 Quelques manières particulières d'exercer le droit de grève illustrées

Le droit de grève, c'est plus que simplement arrêter le travail.

C'est le droit de ne pas prester le travail et d'exercer une pression à l'égard de l'employeur ou d'un tiers, pour renforcer ainsi les revendications.

Dans cette optique, certaines actions adoptent la forme pure et simple de l'arrêt de travail, d'autres actions se limitent à la réduction du rythme de travail comme moyen de pression. Dans d'autres cas encore, ceux qui mènent l'action sont contraints d'aller plus loin que la simple cessation du travail. Ils feront usage de moyens de pression supplémentaires pour renforcer leur revendication.

### 4.3.1 Grèves du zèle / opérations escargot

Lors de ce type d'actions, le travail n'est pas totalement arrêté, mais ces actions provoquent ralentissement et perturbation dans l'entreprise.

**Une grève du zèle** signifie que le travail est exécuté dans un respect exagéré des règlements et des directives. Ce type d'action compromet les conditions dans lesquelles le travail convenu doit, en principe, être exécuté.

Les fonctionnaires de la douane qui examinent à fond les bagages de chaque voyageur, en respectant toutes les directives administratives, créant d'énormes files et du retard, en est un exemple classique.

La légitimité d'une grève du zèle n'est en soi pas contestée par la jurisprudence, le juge ne peut, en effet, pas se prononcer sur le sujet. Le fait que les actions aient des effets préjudiciables ne suffit pas pour les considérer comme des voies de fait. Ce n'est que par une circonstance particulière telle qu'un désordre intolérable que l'action peut acquérir un caractère illicite.<sup>64</sup>

Une opération escargot signifie que le travail est exécuté correctement, mais que le rythme diminue sensiblement jusque sous le rythme normal. Cela entraîne, comme conséquence, un retard considérable, une moindre production, et éventuellement un préjudice

Ainsi l'Association Professionnelle des Pilotes mena une action escargot le 10 novembre 2015, en ne faisant naviguer les bateaux d'une longueur de plus de 340 mètres qu'un à un sur l'Escaut

---

64 Trib.1<sup>re</sup> instance Bruxelles 12 février 1988 (réf.), *Soc.Kron.* 1988, 174.

– au lieu de plusieurs à la fois. Cette action était la suite d'un conflit qui traînait avec le cabinet du ministre de la mobilité Ben Weyts concernant l'attribution de compétences spécifiques au superviseur de la circulation, qui étaient nécessaires pour des raisons de sécurité.

Ces deux types d'actions perturbent le travail, mais ne l'interrompent pas.

Vu que le travail n'est pas totalement arrêté, elles ne tombent pas sous l'application de la Loi relative aux prestations d'intérêt public. La Loi relative aux prestations d'intérêt public s'attache en effet à la « cessation de travail ». Cette manière d'exécuter une action collective est bien sûr protégée par le droit international (voir plus haut 3.2.1.).

### 4.3.2 Manifestation

Une manifestation découle du droit de grève. Les travailleurs qui manifestent sont considérés dans le droit du travail comme des grévistes et l'employeur ne peut pas s'y opposer.

Le travailleur qui n'exécute pas son contrat de travail en raison d'une participation à une manifestation ne commet donc pas une faute contractuelle.

La manifestation à laquelle on participe doit satisfaire à quelques conditions :

- Elle doit avoir lieu pendant l'horaire normal de travail (sans quoi il n'est pas question d'une suspension du contrat de travail);
- Pour avoir droit à une indemnité de grève, la manifestation doit être reconnue par les organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs (l'objectif de la manifestation doit être en relation avec des thèmes relevant du droit social);

*Participer un dimanche (s'il s'agit d'un jour normal d'inactivité) à une action contre le déracinage d'un bois local en s'enchaînant à un arbre ne tombe donc pas non plus dans ce champ d'application.*

Une différence nette entre une grève et une manifestation réside dans le fait de « laisser en paix » l'employeur, son entreprise et donc aussi « ceux qui veulent travailler en interne ». L'embarras causé et le rayon du moyen de pression sont glissés vers la société.

Une manifestation est fréquemment utilisée pour faire prendre conscience d'une situation problématique à laquelle tout un secteur ou même l'ensemble du pays sont confrontés.

Ainsi, lors de la manifestation nationale du 7 octobre 2015 à Bruxelles plus de 100 000 manifestants étaient présents pour réclamer plus de justice sociale et fiscale de la part du gouvernement.

### 4.3.3 Piquet de grève

Le piquet de grève est une manière d'exercer le droit de grève par laquelle les grévistes prennent position à l'entrée des bâtiments de l'employeur.

Cette prise de position peut aussi avoir pour but d'inciter des collègues à participer à la grève et à ne pas entamer le travail. Un tel piquet pacifique de grévistes ou aussi appelé piquet pour convaincre est autorisé et tombe dans le champ d'application du droit à l'action collective.

Le piquet de grève peut aussi être utilisé pour empêcher des collègues de pénétrer sur les terrains ou dans les bâtiments de l'employeur. La question de savoir si cette manière d'exercer le droit de grève par le biais d'un piquet obstruant appartient à un exercice normal de ce droit a fait l'objet de maintes discussions dans la jurisprudence et dans la doctrine. Jusqu'à ce jour, il n'y a pas de réponse univoque à cette question.

En général, la grève a pour but de mettre l'employeur dans l'impossibilité de remplir ses obligations contractuelles, et la constitution d'un piquet obstruant pacifique comme moyen de grève tombe dans l'exercice normal du droit de grève.<sup>65</sup>

Tel était aussi l'avis de la Cour de cassation dans son arrêt du 31 janvier 1997 : « *Tenir un piquet de grève fait partie intégrante du droit de faire grève, dans son utilisation normale et pour autant que la tenue du piquet n'aille pas de pair avec des actes de violence à l'égard de personnes ou de biens, il ne constitue pas une voie de fait.* »<sup>66</sup>

(Traduit librement du néerlandais)

Cette vision des choses est conforme aux normes internationales. Le comité en matière de liberté d'association de l'Organisation Internationale du Travail indique que la participation à des piquets en vue d'inciter résolument mais pacifiquement d'autres travailleurs à cesser le travail, n'est pas illicite. Les piquets ne sont illicites que lorsqu'ils vont de pair avec la violence et la contrainte.<sup>67</sup>

L'*European Committee of Social Rights* (ECSR), le comité chargé par le Conseil de l'Europe de surveiller le respect de la Charte Sociale Européenne, a déjà condamné la Belgique dans ce cadre. Selon le Comité, la jurisprudence belge en matière d'urgence limite l'article 6.4. de la CSE dans une plus large mesure que ce qui est acceptable en vertu de l'article G (précédemment 31) de la CSE. Plus précisément, le Comité a émis des critiques sur les décisions judiciaires prises en référé qui interdisent sous peine d'astreinte les piquets de grève n'entraînant pas de violence, menace ou intimidation.<sup>68</sup>

En raison de ces principes internationaux, on accepte aujourd'hui généralement qu'un piquet de grève doit être pacifique. La question est de savoir ce que l'on entend précisément par pacifique.

---

65 Cour d'appel de Bruxelles 14 janvier 1994, *RW* 1993-94, Trib. 1<sup>re</sup> instance Bruxelles 10 décembre 1996, *Soc.Kron.* 1998, 29; Trib. 1<sup>re</sup> instance Bruxelles 8 mars 2000 (réf.), *JTT* 2000, 208.

66 Cass. 31 janvier 1997, *Arr.Cass.* 1997, 140, concl. X De Riemaecker.

67 Digest, 1985, §435; 294<sup>ème</sup> Rapport, dossier n°1724, §367 et dossiers n° 1687 en 1712, §621.

68 Conclusion ECSR XVI, 2002 (Belgium), [http://www.coe.int/T/E/Human\\_Rights/Esc/2\\_ECSR-European-Committee-of-Social-Rights/](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Esc/2_ECSR-European-Committee-of-Social-Rights/).

#### 4.3.3.1 Les défenseurs des piquets de grève

Pacifique ne signifie pas que le piquet ne peut pas causer de dommage. D'ailleurs, chaque acte causant un dommage pendant une grève ne peut être considéré comme une voie de fait, vu que provoquer un dommage (économique) à l'employeur fait partie du droit de grève.<sup>69</sup>

Peut-il y avoir de la violence dans une simple obstruction ? Ceux qui veulent travailler sont retenus, non par violence physique, mais par le blocage matériel de l'accès à l'entreprise. Selon une certaine partie de la jurisprudence, qui définit ce type de piquet comme un « piquet obstruant pacifique », il ne peut en l'occurrence être en aucun cas question d'une quelconque voie de fait, vu qu'aucune violence physique n'est entreprise à l'égard des biens ou des personnes.<sup>70</sup>

D'autres juridictions acceptent ces types d'action comme étant licites, se basant sur l'action directe de l'article 6.4 de la CSE.<sup>71</sup> Dans son jugement, la Cour de travail de Bruxelles estimait que la grève en soi porte atteinte à la liberté d'entreprendre de l'employeur, de même qu'à la liberté de travailler des travailleurs qui ne font pas grève, et même au droit de propriété, mais que ces atteintes ne peuvent pas déboucher sur des actions pénales spécifiques.

La Cour a estimé que la qualification d'actions de grève pacifiques comme des actes de violence parce qu'elles portent atteinte à des droits subjectifs, pour de cette manière, au moyen d'une menace d'astreinte, en obtenir l'arrêt, revient à retirer toute efficacité au droit de grève.

La Cour indique ensuite explicitement que placer des piquets de grévistes est une pratique inhérente à la grève. Cette modalité de faire grève fait partie de l'exercice normal du droit de grève : elle ne devient illicite qu'à partir du moment où elle va de pair avec des faits répréhensibles, tels que la violence corporelle, des perturbations de l'ordre public ou un autre comportement constituant un délit.<sup>72</sup>

La Cour du Travail de Liège s'est aussi prononcée de façon révolutionnaire dans la décision suivante : « *Dans le cadre d'un conflit économique entre les intérêts financiers de l'entreprise et les intérêts financiers des travailleurs à maintenir leur emploi, les Cours et tribunaux ne peuvent limiter ou interdire que les actes de grève portant atteinte à la vie ou à l'intégrité physique des personnes ou à un intérêt vital pour la nation. Des actes de grève justement proportionnés à leur objet et limités du droit de grève ne constituent pas des « voies de fait » auxquels les Cours et tribunaux aient pouvoir et compétence de mettre un terme ou d'ordonner la cessation.* »<sup>73</sup>

---

69 Prés. Trib. 1<sup>re</sup> instance Bruxelles 12 février 1988, *Soc.Kron.* 1988, 174.

70 E. BREWAES, F. DORSSEMONT et K. SALOMEZ, *Rechterlijke tussenkomst bij collectieve conflicten*, NJW 2003, (546) 552.

71 Trib.Trav. 5 novembre 2009, AR n° 2009/TT/52.381.

72 B. DENDOOVEN, « Stand van zaken over Staking en gevolgen », *Actuele voorinformatie* 2011, 14 – 15.

73 C. Trav. Liège 14 janvier 2010, AR n° 2010/RQ/4.

#### 4.3.3.2 Les défenseurs du droit de travailler

En regard de cela se trouve l'analyse de 59 décisions dans le cadre des grèves contre le Pacte des Générations en octobre 2005, dont il ressort que les présidents des tribunaux de première instance ont jugé que l'accès à l'entreprise ne peut en tout cas pas être empêché, peu importe que l'entrave aille ou non de pair avec de la violence.<sup>74</sup>

Ces décisions datent d'avant la condamnation de la Belgique par l'ECSR, mais aussi après cette condamnation certaines juridictions campent sur leur point de vue selon lequel les piquets de grève (et les occupations d'entreprises) constituent un type d'action illicite.<sup>75</sup>

L'arrêt récent de la Cour d'appel de Bruxelles du 18 janvier 2015, dans lequel elle a estimé que l'exercice du droit de grève ne donne pas le droit de restreindre le droit de travailler d'autres travailleurs suit donc une autre voie (pour un examen du droit de travailler, voir plus loin au chapitre 5).<sup>76</sup> Dans cet arrêt, on estime de plus qu'empêcher matériellement ceux qui veulent travailler doit être considéré comme de la violence, et tombe donc en dehors de l'exercice normal du droit de grève.

Les rapports futurs de l'ECSR devront se prononcer sur la restriction du droit de grève utilisée par la Belgique (ou du moins par quelques-unes de ses juridictions). Entretemps, une tendance est cependant à nouveau ouverte, dans laquelle les employeurs, se basant sur leurs droits subjectifs et sur ceux de leurs travailleurs, arrachent l'interdiction du piquet de grève devant le tribunal (à propos de la requête unilatérale, voir plus loin au chapitre 6).

Ainsi, en fin octobre 2015, *Bpost* a adressé aux tribunaux de première instance de Bruxelles, Charleroi et Liège une requête unilatérale en extrême urgence en vue de mettre fin à la grève dans les centres de tri. La grève dans les centres de tri était dirigée contre les projets de *Bpost* de supprimer le travail du samedi et de l'intégrer dans la semaine de travail ordinaire, à la suite de quoi l'horaire serait modifié et l'allocation complémentaire au salaire disparaîtrait. Le tribunal a donné raison à *Bpost*, qui a envoyé un huissier de justice sur les barrages situés sur les accès aux centres de tri de Bruxelles et Charleroi, qui ont été levés. Les facteurs ont pu reprendre le travail et la grève a par conséquent aussi été bridée.

#### 4.3.4 Le barrage routier

Le barrage routier peut être défini comme le blocage de la voie publique par les travailleurs touchant tous les usagers de la route, dans le but de faire connaître leurs revendications syndicales.

---

74 B. ADRIAENS en D. DEJONGHE, «De rechterlijke tussenkomst bij stakingen. Analyse van de rechtspraak inzake de oktoberstakingen tegen het generatiepact», JTT 2006, (69) 76.

75 C. Trav. Bruxelles 18 décembre 2003, JTT 2004, 195; Trib. 1<sup>re</sup> instance Liège 27 octobre 2005, JTT 2006, 87.

76 C. d'appel Bruxelles 19 janvier 2015, n° 2014/2141.

L'exercice de ce moyen d'action signifie que les travailleurs descendent dans la rue pour faire connaître leur mécontentement. Ils font ainsi usage de leur droit de manifester, considéré comme faisant partie du droit à la liberté d'opinion et d'expression. Cette liberté d'expression est protégée par l'article 10 de la CEDH.

Mais, un barrage routier est aussi verbalisé en Belgique sur la base de l'article 406 du Code pénal (CP) : « *Celui qui aura méchamment entravé la circulation sera sanctionné pénalement.* »

Il faut alors poser la question de savoir si des travailleurs peuvent être condamnés pénalement lorsqu'ils participent à un barrage routier.

Si l'action est contraire à l'article 406 CP, il peut être question d'un délit. Ainsi, le tribunal correctionnel de Gand a jugé que c'est le cas lorsque la circulation est entravée de manière dangereuse.<sup>77</sup> Un barrage pourrait constituer un exercice raisonnable du droit de grève si ceux qui mènent l'action s'en tiennent aux directives des services de police présents.<sup>78</sup>

L'action collective menée au moyen d'un barrage routier peut entrer en conflit avec le droit à la libre circulation. Dans l'arrêt *Schmidberger*, la Cour de Justice s'est prononcée sur la licéité du moyen d'action et de ses limites (voir *plus loin* chapitre 5.5. : concours avec d'autres droits subjectifs).

Le tribunal belge a aussi dû se prononcer sur la légitimité d'un barrage routier à l'occasion des suites dramatiques qu'il avait provoquées.<sup>79</sup>

Un secrétaire syndical avait organisé avec d'autres membres du syndicat un barrage routier sur la E313 en mai 2001. Les conducteurs qui se dirigeaient vers Anvers étaient obligés de ralentir devant des véhicules à l'arrêt, et des militants distribuaient des tracts. Cela a donné lieu à un accident mortel. Le 30 octobre 2002, l'un de ceux qui menaient l'action fut condamné par le tribunal correctionnel de Hasselt à une peine de travaux et à une amande.

La Cour d'appel d'Anvers a suivi le raisonnement de l'arrêt *Schmidberger*.<sup>80</sup> La cour indique qu'un barrage routier tombe sous la coupe des articles 8-11 de la CEDH et qu'une telle action est autorisée moyennant le respect de certaines conditions :

- L'action est annoncée à l'avance;
- Une négociation a eu lieu à son propos avec les autorités compétentes;
- La police se trouve sur place;
- L'intention n'est pas tellement d'entraver la circulation que de faire connaître les revendications syndicales;
- Il n'y a pas d'aspects transfrontaliers.

---

77 Trib. 1<sup>re</sup> instance Gand 31 août 1993, RW 1995 – 96, 605.

78 P. ARNOU, « Boze boeren, wilde stakers en ludieke pacifisten », RW 1995 – 96, 607.

79 C. d'appel Anvers 28 octobre 2004, *Soc.Kron.* 2006, 370-373.

80 HvJ C-112/00, Eugen Schmidberger, Internationale Transporte und Planzüge / Republik österreich, 2003.

La Cour d'appel a tenu compte de l'objectif poursuivi par l'action et du droit à la liberté d'expression qui y est liée, et a décidé qu'il n'était pas question d'entraver « méchamment » la circulation, en conséquence de quoi l'action aurait été censée illicite.

La discussion sur l'exercice du droit de grève au moyen d'un barrage routier a récemment bénéficié à nouveau de beaucoup d'attention de la part des médias et des politiciens par le barrage routier qui avait lieu le 19 octobre 2015 sur la E40 à hauteur de Herstal (voir aussi plus haut 3.3.5 Protocole d'accord). L'hôpital Notre Dame de Hermalle a déposé devant le tribunal une plainte contre x pour homicide involontaire. Selon lui, le décès de l'une de ses patientes était consécutif au barrage routier, à cause duquel le chirurgien est arrivé fort tardivement à l'hôpital pour une intervention urgente. Entretemps, la police serait parvenue à identifier plusieurs grévistes qui pourraient être poursuivis sur base des articles 406-408 CP.

La question sera de savoir si le tribunal tiendra à nouveau compte de l'absence d'intention méchante. Les opinions des juristes et des politiciens, abondamment exprimées et répandues après cet évènement dramatique, ne présagent pas grand-chose de bon.

Roger Blanpain, professeur émérite en droit du travail prônait que seul celui qui a obtenu l'accord de la police peut barrer la route. Selon Blanpain, le syndicaliste qui a ordonné cette action peut être tenu responsable, entre autre sur la base de l'absence d'accord de police pour l'organisation de cette action.<sup>81</sup>

Othmar Vanachter, professeur émérite en droit du travail à la KU Leuven, dans son article à propos de ce barrage routier dans le journal « de Morgen » insiste sur le fait que le droit de grève n'annule pas le droit pénal. « Ce que vous et moi ne pouvons pas faire, un gréviste ne peut pas non plus le faire. » Il est vrai qu'il mentionne la condition de l'intention méchante dans la disposition pénale, mais il qualifie d'autre part le barrage d'action illégale, ce qui signifierait donc que la condition d'intention méchante serait, en l'occurrence, remplie.<sup>82</sup>

### 4.3.5 L'occupation d'entreprise

Les événements de mai '68 et la prise de conscience croissante que la société capitaliste était en crise, ont fait que dans cette période les travailleurs ont à nouveau eu recours à des moyens de grève plus rudes, tels que l'occupation d'entreprise.

Dans la période 1966 – 1973 il y aurait eu pas moins de 60 occupations d'entreprises.<sup>83</sup>

L'occupation d'entreprise est un type très spécifique d'action collective, par laquelle les travailleurs prennent possession d'un département ou de la totalité d'un siège d'exploitation d'une en-

---

81 B. MOERMAN, « Vrouw sterft op operatietafel nadat chirurg in file van stakers terecht kwam », *Het Nieuwsblad*, 2 octobre 2015, 2.

82 O. VANACHTER, « Wegblokkade en het stakingsrecht », *De Morgen* 26 octobre 2015, 32.

83 M. RIGAUX, *Staken en bezetting naar Belgisch recht*, Reeks Sociaal recht nr. 6, Antwerpen, Kluwer, 1979, 394.

treprise et veillent à ce que les moyens de production en leur possession ne soient pas détournés de leur destination.

Ils le font bien évidemment en vue d'atteindre certains objectifs.

En pratique, il semble que chaque occupation d'entreprise soit différente, et il est de ce fait impossible d'en donner une définition générale et globale.

Ces différentes occupations d'entreprises sont cependant chaque fois en contradiction directe avec le droit de propriété de l'employeur, protégé par l'article 544 C. civ. et l'article 11 de la Constitution. Dans cette optique, pratiquement tous les juges et présidents des tribunaux n'ont pas toléré l'occupation d'une entreprise.

Les employeurs éprouvent généralement peu de difficultés pour obtenir du juge un ordre d'expulsion de ceux qui mènent l'action d'occupation. Ainsi, la cour du travail de Mons a jugé qu'une occupation d'entreprise constitue dans tous les cas une voie de fait dont le propriétaire peut réclamer la cessation à tout moment devant le tribunal, que l'occupation d'entreprise se déroule pacifiquement ou non.<sup>84</sup>

Le président du tribunal de première instance de Liège a jugé en 1995 que l'occupation d'entreprise en soi comprend toujours une voie de fait.<sup>85</sup>

Le 5 novembre 2009, la Cour du travail de Bruxelles a adopté un autre point de vue, en s'appuyant sur l'action directe de l'article 6.4 de la CSE.

Elle a estimé, dans ce cas particulier, qu'une occupation ne comprend pas par définition une voie de fait, et que par conséquent elle ne justifiait pas un licenciement pour motif grave, du moins dans la mesure où il n'était pas question d'actes de violence ou de dégradations.<sup>86</sup>

Selon cette cour, l'occupation de l'entreprise, lorsqu'elle cadre dans un conflit d'intérêts entre les travailleurs et les employeurs et a pour but d'assurer l'efficacité du droit de négocier, est un type d'action sociale devant être admise pour autant qu'elle n'aille pas de pair avec des dégâts au matériel ou avec des faits pour lesquels les travailleurs peuvent être tenus pénalement responsables.<sup>87</sup>

Le point de vue récent sur les occupations d'entreprises est cependant très réticent, à la suite de quoi son exercice légitime est fortement restreint: elles ne peuvent être tolérées que dans des circonstances très exceptionnelles, p.ex. lorsque les droits des travailleurs sont illicitement violés ou menacés et l'action est nécessaire et proportionnée.<sup>88</sup>

---

84 C. d'appel Mons 2 mars 1988, *Soc.Kron.*1988, 160.

85 Trib. 1<sup>re</sup> instance Liège 5 mai 1995, *AJT* 1994 – 95, 540, note B. Lietaert.

86 Trib. trav. Bruxelles 5 novembre 2009, *JTT* 2010, 139.

87 B. DENDOOVEN, « Stand van zaken over Staking en gevolgen », *Actuele voorinformatie* 2011, 14 – 15.

88 W. RAUWS, « De bedrijfsbezetting » in P. HUMBLET en G. COX (eds), *Collectieve conflicten in reeks Collectief Arbeidsrecht*, Mechelen, Kluwer, 2011, 285-322.

L'affaire *Crown* mérite d'être mentionnée. Elle est examinée en détail au chapitre 6 concernant les litiges judiciaires. Le juge est en effet revenu en arrière dans cette affaire sur le jugement du président du tribunal de première instance siégeant en référé. Le juge avait interdit une action de solidarité annoncée, mais la Cour d'appel d'Anvers a jugé que l'employeur ne pouvait pas démontrer qu'une occupation de l'entreprise aurait effectivement lieu. (voir plus loin).

## 4.4 Résistance des employeurs

Le présent ouvrage est focalisé sur le droit de grève des travailleurs.

Les moyens de pression dans le chef de l'employeur, parmi lesquels on retrouve principalement l'exclusion ou lock-out, ne sont traités que sommairement dans ce chapitre.

### 4.4.1 Exclusion / Lock-out

Il n'y a pas de définition officielle de la notion « d'exclusion ».

La définition de l'exclusion dans le « Sociaalrechtelijk Woordenboek » est la suivante : « *L'exclusion est une mesure contraignante d'un ou plusieurs employeurs, par laquelle les travailleurs sont empêchés d'effectuer le travail.* »<sup>89</sup> (librement traduit du néerlandais).

L'exclusion suppose une action volontaire, un choix délibéré de l'employeur et n'est donc pas la conséquence de certaines circonstances (par exemple des motifs économique-techniques).<sup>90</sup>

Les travailleurs sont empêchés de prester le travail convenu contractuellement, en leur rendant impossible l'accès au lieu de travail, par exemple en fermant les portes. La perte de salaire est utilisée comme moyen de pression.

Dans son arrêt du 7 mai 1984, la Cour de cassation s'est prononcée sur la réclamation d'un travailleur à l'égard de l'employeur au paiement de dommages-intérêts en raison de la perte de salaire à la suite du lock-out.<sup>91</sup>

En premier lieu, la Cour a estimé que, vu que la Loi relative aux prestations d'intérêt public règle les suites de l'exclusion, cette loi reconnaît le droit de l'employeur de ne pas faire effectuer le travail convenu en raison d'un lock-out. La doctrine n'adhère pas à ce raisonnement, vu que le règlement des suites d'une situation déterminée n'implique pas nécessairement que cette situation soit pour autant légitimée.<sup>92</sup>

---

89 H. LENAERTS, *Inleiding tot het Sociaal recht*, Diegem, Kluwer Rechtswetenschappen, 1995, 493.

90 M. RIGAUX, « Collectieve arbeidsconflicten » in R. BLANPAIN (ed.), *Arbeidsrecht CAD*, Brugge, die Keure, III-15, nr. 139.

91 Cass. 7 mars 1984, *JT* 1984, 410.

92 M. RIGAUX, 'Le Lock-out: une cause de suspension légale ou une interruption fautive de l'exécution du contrat de travail', *RCJB* 1986, 474.

La Cour a ensuite estimé que décréter le lock-out n'est pas nécessairement un acte illicite. Que l'employeur a le droit d'exclure certains travailleurs, mais uniquement en cas de force majeure<sup>93</sup> ou par l'exception d'inexécution.<sup>94</sup>

Par la ratification de la CSE, la Belgique reconnaît le droit des employeurs d'agir collectivement dans des cas de conflits d'intérêts (article 6.4. CSE).

Ce droit international est toutefois limité par le CEDS.

Il a ainsi posé en principe qu'une exclusion n'est tolérée que dans une situation de force majeure, lorsqu'une action collective conduit à une situation dans laquelle les travailleurs encore présents sur le lieu de travail courent un danger, et en réponse à un abus du droit de grève par les travailleurs.<sup>95</sup>

Suite au développement du dialogue social, l'exclusion en tant que moyen d'action de l'employeur a disparu du paysage après les années 70. Mais récemment, de nouveaux exemples sont apparus dans lesquels l'employeur a utilisé le moyen du lock-out lors d'un conflit collectif. Les lock-outs qui ont eu lieu dans les entreprises Inbev (2010) et Crown (2012) sont des exemples qui montrent comment un blocage de la concertation sociale peut conduire à des actions extrêmes de la part des employeurs. Ces affaires, qui ont débouché sur un litige devant les tribunaux, sont traitées en détail au chapitre 6.

## 4.4.2 Autres moyens de pression utilisés par l'employeur

### 4.4.2.1 Réprobation publique à l'égard des participants à l'action

Après les actions de grève nationales et régionales en fin 2014, une enquête en ligne a été diffusée au sein de la CGSLB parmi les délégués principaux. Ils ont été entre autre interrogés sur l'attitude de l'employeur dans la période précédant les actions de grève, et plus particulièrement sur la question de savoir si l'employeur avait exercé une pression quelconque sur son personnel dans le but d'influencer ainsi la décision de participer à l'action.<sup>96</sup>

Dans environ 1 réponse sur 3, les personnes interrogées ont indiqué que leur employeur n'a pas adopté une attitude neutre par rapport à une possible participation des travailleurs à la grève.

Les manières dont l'employeur a manifesté sa réprobation sont divergentes : soit verbalement sur le lieu de travail, soit repris comme point à l'ordre du jour du conseil d'entreprise, et dans une dizaine d'entreprises on a même adressé un e-mail aux travailleurs pour leur déconseiller leur participation.

---

93 Pour qu'il soit question de force majeure, l'employeur doit être dans l'impossibilité absolue de fournir du travail.

94 De exceptio non adimpleti contractus est un moyen de défense par lequel en l'occurrence l'employeur n'exécute pas son obligation de mise au travail en réaction au refus du travailleur de satisfaire à son obligation de travailler.

95 P. HUMBLET, « Een vergeten actiemiddel: de uitsluiting ofte lock-out », P. HUMBLET et G. COX (eds.), *Collectieve geschillen*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2011, 337 ev.

96 Sur 2 500 enquêtes expédiées, 433 exemplaires sont revenus complétés. Cette enquête n'est pas utilisée comme un document scientifique.

#### 4.4.2.2 Récompense à ceux qui veulent travailler

Une autre tendance constatée pendant les actions de grève de fin 2014 sont ce qu'il est convenu d'appeler les récompenses promises par les employeurs aux travailleurs disposés à travailler un jour de grève.

Ainsi, l'industriel Willy Naessens a promis une bouteille de champagne aux travailleurs de l'entreprise de construction du même nom qui ne feraient pas grève. Il a expliqué son action comme « *Un signe de reconnaissance* ».

Dans quelle mesure ces stimulations à ne pas faire grève sont-elles conformes au principe de la liberté de faire grève ?

Jusqu'à ce jour, la question n'a pas été tranchée par un tribunal belge et il n'y a donc pas de réponse toute prête.

Dans l'appréciation de cette question de droit, on peut tenir compte de la cct n° 5. On y trouve que les employeurs s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à la liberté d'association des travailleurs, ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise (article 2). Dans la suite, il y est indiqué que les organisations interprofessionnelles d'employeurs signataires s'engagent à recommander à leurs affiliés de n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et de ne pas consentir aux travailleurs non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux travailleurs syndiqués (article 3).

Au sens large, cela pourrait signifier que l'employeur ne peut exercer aucune pression sur le personnel pour qu'il participe ou non à des activités syndicales.

Mais étant donné que le droit de grève est un droit individuel, qui n'appartient donc pas aux syndicats, l'incitation à ne pas faire grève ne porterait en soi pas atteinte aux droits fondamentaux protégés par la cct n° 5.

Le professeur Willy Van Eeckhoutte est d'avis que récompenser quelqu'un qui ne fait pas usage d'un droit, n'est peut-être pas très conforme à l'éthique, mais aussi longtemps qu'il n'est pas question de pression illicite, qui rend très difficile le refus de l'offre par l'intéressé, il n'y a juridiquement aucun problème.<sup>97</sup>

---

97 [www.facebook.com/notes/van-eeckhoutte-taquet-clesse/kleine1-catechismus-van-het-in-belgi%C3%AB-vigerende-stakings-recht/281963548534819](https://www.facebook.com/notes/van-eeckhoutte-taquet-clesse/kleine1-catechismus-van-het-in-belgi%C3%AB-vigerende-stakings-recht/281963548534819).

## 5. Restrictions au droit de grève

---

Jusqu'où le citoyen peut-il aller pour protester collectivement afin de montrer son mécontentement face aux attaques contre les intérêts du groupe ?

Le droit de grève constitue un droit fondamental, certes, mais il n'est pas absolu. De ce fait, son exécution est limitée.

Tout d'abord, il existe des limitations qui sont imposées par la loi relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix. Il s'agit donc des prestations d'intérêt public, mais aussi du respect des procédures reprises dans les conventions collectives de travail.

Ensuite, dans l'exercice du droit de grève, il faut distinguer le droit de faire grève des actes « détachables » de celui-ci qui sont, pour leur part, qualifiés de voies de fait et ne sont pas tolérées.

Enfin, le droit de grève est limité par d'autres droits subjectifs. En vertu de l'article 6 de la CEDH, tout individu a la possibilité de saisir un tribunal pour faire respecter ses droits subjectifs. Le juge appréciera en prenant en considération les droits subjectifs de chacun. C'est là que le bât blesse : l'action collective est quasiment toujours interdite pour le motif qu'elle porte atteinte aux droits subjectifs de tiers. Le droit à l'action collective des uns s'arrête là où commence le droit subjectif des autres.<sup>98</sup>

Dans ce chapitre, nous aborderons les restrictions au droit de grève.

### 5.1 La loi relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix

L'exercice du droit de grève est limité par la loi relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix. Les travailleurs de l'entreprise sont tenus de respecter les conventions collectives de travail sectorielles dans lesquelles sont fixées les mesures visant à faire face à certains besoins vitaux. Il peut en résulter que certains travailleurs, appelés à venir travailler, n'ont pas la possibilité de faire valoir leur droit individuel de faire grève.

Cette loi a déjà fait l'objet d'une analyse détaillée dans le cadre du chapitre relatif aux sources de droit et celui concernant les modalités d'exercice du droit de grève. On peut considérer que la loi relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix a essentiellement créé des droits, des méthodes d'exécution et des compétences dans le chef des travailleurs et des secteurs. À partir du moment où les besoins vitaux ainsi que les services visant à garantir ces besoins sont déterminés,

---

98 E. BREWAEYS, F. DORSSEMONT, K. SALOMEZ, « Rechterlijke tussenkomst bij collectieve conflicten », *NJW* 2003, 548.

les travailleurs et les syndicats doivent se soumettre à ces obligations, ce qui peut être considéré comme une restriction.

## 5.2 Respect des procédures reprises dans les conventions collectives de travail sectorielles ou d'entreprise

Les règles de procédure régissant l'exercice du droit de grève, ainsi que la clause de paix sociale impliquent en soi une restriction du droit de grève. Par le biais de clauses, les parties s'engagent à ne pas recourir à la grève sans avoir tenu une conciliation au préalable, ni avoir déposé un préavis de grève.

À noter qu'une distinction doit être faite entre une action de grève régulière et une grève sauvage. Par rapport à cela, nous avons déjà expliqué ce en quoi consiste le principe de la paix sociale, tout comme les procédures de conciliation au chapitre 4 de ce document « Modalités d'exercice du droit de grève. »

### 5.2.1 Dispositions obligatoires et normatives d'une CCT

Les dispositions obligatoires règlent les droits et devoirs des parties signataires de la convention collective de travail, notamment l'obligation de paix sociale relative et absolue.

La procédure de conciliation contient des dispositions tant obligatoires que normatives. Les dispositions normatives collectives de la CCT visent les relations collectives de travail entre l'employeur et un ensemble de travailleurs. En ce qui concerne le respect de ces dispositions par les membres affiliés à une organisation syndicale, force est de constater que la jurisprudence voit les choses de différentes manières.<sup>99</sup>

Ce document n'entrera pas dans la discussion du caractère contraignant ou pas des conventions collectives de travail.

### 5.2.2 Conséquence du non-respect des dispositions des CCT

Une grève déclenchée en violation de clauses de paix sociale est appelée une grève sauvage, ce qui ne signifie pas automatiquement qu'elle est illégale, irrégulière ou abusive.

La qualification d'irrégularité sera davantage liée aux raisons qui sont à la base de l'éclatement de la grève. De plus, les grèves spontanées sont souvent reconnues par la suite par les syndicats, ce qui signifie que cela n'engendra pas des répercussions pour les travailleurs qui y ont participé.

---

99 C. trav. Bruxelles 10 février 1980, *JTT* 1981, 36; C.trav. Bruxelles 1 décembre 1989, A.R.n°.21.039; C.trav. Mons 7 mai 2002, 481 contre R.-C. GOFFIN et F. LAGASSE, « Conflits sociaux et pouvoir judiciaire », *Ors.* 1995, afl. 10 (dec.), 262.

Ainsi, la cour du travail de Bruxelles, dans un arrêt de 1996, a conclu que la grève, provoquée sans déposition préalable d'un préavis de grève et sans avoir respecté la procédure de conciliation prévue dans les accords ou découlant du principe de bonne foi, est effectivement irrégulière. Toutefois, la participation à une telle grève ne constitue pas un motif légitime de licenciement, lorsque la cause se trouve dans le fait que l'employeur rompt de manière unilatérale l'accord relatif aux conditions de travail convenu entre lui et les syndicats.<sup>100</sup>

## 5.3 Voies de fait

La «voie de fait» est une action réalisée sans droit perturbant l'ordre public et portant atteinte aux droits de tiers.

### 5.3.1 Dans le chef du participant individuel

La participation à une action de grève ne peut être invoquée comme voie de fait. En effet, le droit de grève est un moyen de pression sur l'employeur, ce qui implique que les travailleurs peuvent porter préjudice à celui-ci. Une grève ne peut pas être considérée comme une action illégale, sauf si elle est en contradiction avec les accords conclus conformément à la loi relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix.

Toutefois, par le passé certaines ordonnances judiciaires ont déjà qualifié la grève de voie de fait.

En effet :

- en 1987 un juge avait interdit à tout pilote de faire grève sous peine d'une astreinte;<sup>101</sup>
- en 2002 un jugement interdisait aux travailleurs de la SNCB de faire grève, sous peine d'astreinte.<sup>102</sup>

La discussion porte principalement sur la question de savoir quelles sont les actions qui relèvent de l'exercice normal du droit de grève, et quelles actions n'en relèvent pas. Les actions qui ne relèvent pas de l'exercice normal du droit de grève sont donc des factualités.

Certains agissements individuels des grévistes peuvent être qualifiés de voies de fait pouvant conduire à des sanctions individuelles. Dans ce cas, ce n'est pas tellement l'action de grève qui est remise en question, mais les actes individuels posés en marge du conflit collectif. Bien que le contrat de travail soit suspendu suite à l'arrêt de travail, les agissements posés peuvent entraîner une impossibilité de poursuivre la collaboration entre l'employeur et le travailleur, et cela de manière immédiate et définitive. Toutefois, lors de l'évaluation de ces actes qui se produisent

---

100 Trib.trav. Bruxelles 28 juin 1996, AR n° 9331448.

101 Prés. Trib. 1<sup>re</sup> instance Bruxelles 5 août 1987, *TSR* 1987, 464; cette décision a été rejetée par Prés. Trib. 1<sup>re</sup> instance. Bruxelles 31 août 1987, *TSR* 1987, 469.

102 Quelque 11 présidents des 29 tribunaux de première instance ont interdit la grève, à la demande de la SNCB par requête unilatérale.

pendant l'action de grève, les obligations relatives au respect et aux égards mutuels ne doivent pas être appréciées de la même manière qu'au cours de l'exécution « normale » du contrat de travail.<sup>103</sup>

### 5.3.2 Dans le chef de l'action collective

Le droit de grève implique que les travailleurs peuvent avoir recours à une action collective qui consiste en un arrêt concerté du travail pour faire pression sur l'employeur en vue de rétablir les rapports de force entre les deux parties. Cela dépasse le simple fait d'arrêter le travail et de porter préjudice à l'employeur, inhérent à toute grève.

Les employeurs argumentent que tout « acte qui cause dommage » devrait être considéré comme des questions de fait, ce qui vise ainsi toute perturbation du libre accès des clients et des personnes désireuses de travailler, ainsi que toute violation du droit à la propriété.

La jurisprudence est divisée sur cette question.

Tout acte occasionnant des dommages lors d'une grève ne peut être considéré comme un acte de faits, étant donné que l'administration de dommages (économiques) à l'employeur fait partie du droit de grève.<sup>104</sup> La grève est généralement destinée à mettre l'employeur dans l'incapacité de remplir ses obligations contractuelles, et la formation d'un piquet de grève pacifique en tant que moyen relève de l'exercice normal du droit de grève.<sup>105</sup> Lors d'une pondération des intérêts de l'employeur et des travailleurs, les piquets ne représentent des voies de fait que s'ils sont accompagnés de violence contre des personnes ou des biens.

## 5.4 Abus de droit et contrôle de proportionnalité

Le droit de grève est un droit subjectif, mais pas un droit absolu ou illimité. On abuse de tout droit subjectif lorsqu'il est exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal par une personne normale, prudente et diligente.<sup>106</sup>

Afin de pouvoir définir s'il est ou non question d'abus de droit, la jurisprudence et la doctrine ont avancé un certain nombre de critères. Mais tous les critères ne sont pas applicables à la grève.<sup>107</sup>

---

103 C.trav. Bruxelles 5 novembre 2009, *JTT* 2010, 139.

104 Prés. Trib. 1<sup>re</sup> instance Bruxelles 12 février 1988, *Soc.Kron.* 1988, 174.

105 C. d'appel Bruxelles 14 janvier 1994, *RW* 1993-94, 1056.

106 Cass. 1<sup>er</sup> février 1996, *Arr.Cass.* 1996, 139; Cass. 19 novembre 1987, *Arr.Cass.* 1987-88, 355.

107 E. BREWAES, F. DORSEMONT en K. SALOMEZ, *Rechterlijke tussenkomst bij collectieve conflicten*, *NJW* 2003, (546) 549.

## 5.4.1 Critères permettant de conclure à un abus de droit

### 5.4.1.1 L'abus de droit implique l'exercice d'un droit dans le but de porter préjudice à autrui

La grève est un moyen de pression destiné à renforcer les revendications des travailleurs, et sa nature entraîne automatiquement un préjudice pour l'employeur. Causer un préjudice est donc insuffisant pour pouvoir parler d'abus de droit.

Il ne pourra être question d'abus de droit que lorsque le préjudice en soi est le seul objectif de la grève. Ce type d'abus de droit doit être considéré dans le cadre du droit de grève comme un exercice purement académique, étant donné qu'il n'y a pas d'exemples en la matière.<sup>108</sup>

### 5.4.1.2 L'abus de droit implique l'exercice du droit sans intérêt ou objectif raisonnable

Il sera question d'abus de droit lorsque la grève est organisée sans intérêt ou objectif légitime. En l'absence d'un intérêt ou d'un objectif raisonnable, l'exercice du droit de grève dévie manifestement de l'exercice du droit par un gréviste normal, prudent et diligent.

En pratique, toute grève a bien un intérêt ou un objectif quelconque, mais que faut-il entendre par « un intérêt ou un objectif raisonnable » ?

En principe, le juge n'est pas compétent pour juger de l'opportunité d'une action de grève.

On peut en outre se poser la question de savoir si le juge, en effectuant le test d'opportunité, ne tranche pas dans le conflit d'intérêt collectif, ce qui lui est impossible par manque de privilège de juridiction. Ainsi, PETRY estime qu'étant donné que le juge ne peut pas trancher dans le conflit d'intérêt collectif, il ne peut pas non plus se pencher sur les moyens utilisés dans le conflit, tels que la grève. La grève est par ailleurs inhérente au conflit collectif.<sup>109</sup>

### 5.4.1.3 L'abus de droit implique la disproportion entre l'acte posé et l'intérêt recherché

Une action de grève pourrait être taxée d'abus lorsqu'elle cause à autrui un préjudice qui n'est pas proportionné à l'objectif poursuivi par les grévistes.

L'intérêt détenu par le titulaire du droit dans l'exercice du droit doit être équilibré par rapport à la perte d'un droit ou d'un intérêt appartenant à autrui.

Le juge doit considérer les avantages que les grévistes attendent de leur action par rapport à la gêne que d'autres personnes ressentent des suites de la grève.

Il s'agit du critère de proportionnalité : la grève en tant que moyen doit être proportionnée à l'objectif de la grève.

---

<sup>108</sup> P. HUMBLET, « Een kwarteeuw staking en uitsluiting : ideeën », *Sociaal en Fiscaal recht* 2013, Kluwer, 504.

<sup>109</sup> V. PETRY, « Staking : een feitelijk die in kort geding verboden kan worden ? » (note sous Trib. 1<sup>re</sup> instance Bruxelles (réf.) 12 février 1988), *Soc.Kron.* 1988, (176) 177.

La perturbation de l'organisation du travail et les dommages économiques sont, il est vrai, des conséquences inhérentes de la grève, mais on peut penser que les inconvénients causés par la grève, y compris à des tiers, puissent être disproportionnés par rapport à l'objectif poursuivi par la grève.<sup>110</sup>

Mais peut-on mesurer l'intérêt de ceux qui mènent une action ?

## 5.4.2 Application du contrôle de proportionnalité

### 5.4.2.1 Vision divergente au niveau national

Le contrôle de proportionnalité sur le plan judiciaire, par lequel le juge évalue l'avantage visé par rapport au préjudice économique, est un point de controverse.

Selon DORSSEMONT, il n'entre pas dans les possibilités de limitation du droit de grève énumérées de façon restrictive dans la Charte Sociale Européenne.

Selon l'*European Committee of Social Rights* (ECSR) on ne peut pas se substituer aux grévistes pour juger de l'opportunité ou du caractère raisonnable d'une grève.

Les travailleurs jugent eux-mêmes du moment où leurs intérêts sont mis en péril et se saisissent de l'arme de la grève. Le droit de grève ne peut être restreint qu'au profit de la santé publique, de la sécurité et de l'ordre public. Ces motifs sont les seuls motifs limitatifs de restriction du droit à l'action collective autorisés par la Charte Sociale Européenne (CSE).<sup>111</sup> Les intérêts économiques de l'employeur, des fournisseurs ou de la clientèle ne jouent donc aucun rôle dans cette optique.

Tous les juristes ne partagent pas cette vision des choses.

BLANPAIN s'appuie sur le *Digest of Case Law* de l'ECSR, dans lequel l'évaluation de la proportionnalité au niveau judiciaire n'est rejetée à aucun moment. L'auteur réfère à la partie V de la CSE dans laquelle il est permis de limiter le droit de grève pour protéger les droits et libertés d'autrui. Selon lui les grèves doivent être proportionnées dans leur durée et leur intensité aux intérêts en jeu. Selon cet auteur, un juge peut se substituer aux grévistes pour juger de l'opportunité et du caractère raisonnable d'une grève.<sup>112</sup>

Dans le *Digest of Case Law* on ne trouve effectivement rien à propos de ce contrôle de proportionnalité sur le plan judiciaire, mais dans la Conclusion XVI, le Comité dit très clairement qu'un juge belge ne peut pas qualifier une grève de disproportionnée. Il ne peut évaluer l'objectif de la grève par rapport à la grève elle-même et le préjudice qu'elle cause. Le juge porterait alors un jugement sur l'opportunité de la grève et s'immiscerait dans les mobiles des grévistes, ce qui ne lui appartient pas.

---

110 C.E. 3 décembre 2002, *NJW* 2003, 779.

111 Conclusion ECSR XVI, 2002; F.DORSSEMONT, « Europa tikt België op vingers inzake stakingsrecht », *Juristenkrant* 2002, afl. 53, 2-3.

112 R. BLANPAIN, « Stakingsrecht heeft wel grenzen », *Juristenkrant* 2007, afl. 150, 3.

Selon HUMBLET, les intérêts des grévistes peuvent être évalués par rapport aux intérêts de tiers, et donc le droit de grève par rapport aux droits subjectifs d'autrui mis en péril par la grève. Selon ce juriste, il ne s'agit pas d'une évaluation de proportionnalité. On ne juge pas si la grève en tant que moyen est proportionnée aux revendications des grévistes.<sup>113</sup>

#### 5.4.2.2 Vision divergente au niveau international

Le principe du contrôle de proportionnalité s'est insinué dans la jurisprudence de la Cour Européenne de Justice (CEJ) par le biais des affaires transnationales *Laval et Viking*. La voie s'est ainsi ouverte pour les tribunaux belges pour appliquer le test de proportionnalité même en dehors d'une grève transnationale.<sup>114</sup>

Dans les affaires *Laval et Viking* de la CEJ, l'objectif d'une grève de solidarité a été examiné quant à sa licéité. L'essentiel dans cette jurisprudence est qu'une grève de solidarité ayant un aspect transfrontalier au sein de l'UE est autorisée à condition que l'objectif de cette action concerne la protection de travailleurs, que les emplois et/ou les conditions de travail soient menacés et en plus que l'action soit apte à emporter l'objectif poursuivi et n'aille pas plus loin que nécessaire pour réaliser l'objectif.

Ces affaires sont traitées plus en détail dans la partie 5.5, concours avec d'autres droits subjectifs.

Vu que l'ECSR au sein du Conseil de l'Europe rejette le contrôle de proportionnalité sur le plan judiciaire comme étant contraire à la CSE (voir plus haut), et que la CEJ accepte le contrôle de proportionnalité au niveau judiciaire lorsque la grève se heurte aux règles de la libre circulation, on se trouve devant une contradiction dans les opinions au sein de l'Europe.

#### Qui a raison ?

Les sentences de la Cour de Justice sont contraignantes, tandis qu'une conclusion de l'ECSR ne peut être considérée que comme un avis non contraignant. Les conclusions du Comité sont d'ailleurs adressées au Conseil des Ministres Européen, qui est libre de faire des recommandations aux états-membres.

Pour cette raison, la jurisprudence de la CEJ, sur le plan juridique, semble prendre le pas sur les conclusions de l'ECSR.

#### Quelles sont les conséquences pour la Belgique ?

Les suites de la jurisprudence de la Cour de Justice semblent limitées au cadre de la grève transnationale qui menace d'entraver la libre circulation. Lors d'une grève strictement nationale, les règles de la libre circulation ne sont pas en cause et la jurisprudence européenne n'est donc pas d'application.

---

113 P. HUMBLET, « Toen was het arbeidsgeluk heel gewoon », *Juristenkrant* 2007, afl. 152, 2.

114 F. SAELENS en S. MARQUANT, « Stakingen, stakingspiketten, een stand van zaken », *OR* 2008, 138.

Dans une économie globalisée, une grève au sein d'une entreprise belge se heurtera bien plus souvent aux règles européennes de la libre circulation, étant donné que les entreprises traitent fréquemment avec des fournisseurs, des acheteurs et des clients à l'étranger.

Les juges belges pourraient voir dans la jurisprudence de la CEJ la référence pour aussi effectuer le contrôle de proportionnalité en dehors du cadre de la grève transnationale.

### **Exemple SNCB**

Le 4 décembre 1999 avait lieu le mariage du Roi Philippe et de la reine Mathilde et la SNCB avait délivré 400.000 tickets spécialement pour cette journée. Mais ce même jour, le syndicat SIC menaçait de faire grève. La SNCB estimait que l'exercice du droit de grève précisément ce jour-là constituait un abus de droit, à savoir que l'avantage attendu par les grévistes n'était pas proportionné au préjudice pour la clientèle de la SNCB.

La SNCB a, alors, envoyé au même moment dans les 13 arrondissements judiciaires des avocats porteurs de la même requête unilatérale adressée aux présidents des tribunaux de première instance en vue d'interdire la grève. Quelque 11 présidents des 29 tribunaux de première instance ont interdit la grève, à la demande de la SNCB par requête unilatérale (à propos de la procédure en requête unilatérale, voir plus loin). Les juges ont pratiqué l'évaluation des intérêts et ont estimé que le préjudice potentiellement encouru par des tiers en ne pouvant pas se rendre à Bruxelles, était disproportionné par rapport à l'avantage recherché par les grévistes.

À la lumière des restrictions au droit de grève autorisées dans la CSE, ces dispositions sont à qualifier de problématiques.

Étant donné qu'on peut difficilement admettre que le fait que des milliers de personnes ne pouvaient pas assister au mariage en raison d'une grève à la SNCB ait mis en péril la santé publique, la sécurité nationale, l'ordre public ou les bonnes mœurs, le juge a pris sa décision en évaluant le droit des grévistes par rapport à l'intérêt d'un tiers. Dans cette sentence, le juge semble avoir imposé des restrictions au droit de grève qui vont plus loin que celles prévues dans la CSE.

## **5.4.3 L'abus de droit et la réclamation de dommages-intérêts**

Si la théorie de l'abus de droit est acceptée, cela implique qu'une cessation du travail pourrait donner lieu à des dommages-intérêts sur la base de l'article 1382 CC, la responsabilité liée à une faute.<sup>115</sup>

### **Exemple cas Cafmeyer e.a. contre Brussels Airport, CSC-Transcom et 48 grévistes**

Le 13 avril 2007, le dernier jour des vacances de Pâques, une grève sauvage de quelques dizaines de membres du personnel de sécurité et des pompiers ont paralysé l'aéroport Brussels Airport à Zaventem pendant une dizaine d'heures. 26.000 passagers ont été privés de leur vol

---

115 M. RIGAUX en P. HUMBLET, « Kanttekeningen bij een synoptisch arrest », *RW* 1988 – 89, 411.

ou de leur correspondance. L'avocat limbourgeois P. Cafmeyer se trouvait parmi les victimes et fit un appel sur le site web de son bureau d'avocats AdvocCaVa à toutes les personnes lésées pour qu'elles s'unissent. 500 parmi celles-ci s'unirent finalement sous la conduite de l'avocat Cafmeyer pour exiger des dommages-intérêts des 48 grévistes, du syndicat chrétien CSC-Transcom et de l'exploitant de l'aéroport Brussel Airport Company. La grève aurait constituer une faute au sens de l'article 1382 CC en raison d'un abus du droit de grève. Selon les députés, il est inacceptable qu'une poignée de grévistes prennent 26.000 personnes en otage pour un chèque-repas de plus par jour. L'objectif ne serait donc pas proportionné au moyen.

L'argumentation des défendeurs reposait entre autre sur le fait que la partie requérante était de façon illicite en possession d'une liste reprenant les noms du personnel en grève. Ils déposèrent donc une plainte contre x au pénal et réclamèrent la suspension de cette affaire jusqu'à ce qu'il y ait un jugement dans le dossier pénal. De plus, selon eux, la grève contestée était bien à ce moment le dernier moyen de lutter, parce que le climat social s'était détérioré depuis longtemps. Par conséquent, dans cette affaire se pose la question de savoir si le droit de grève est susceptible d'un abus de droit et si l'objectif et le moyen peuvent être évalués l'un envers l'autre pour conclure à une grève illicite ou fautive, et une éventuelle réclamation de dommages-intérêts.

L'affaire est encore toujours pendante.

Le 29 octobre 2009, le Tribunal de Première Instance de Bruxelles a émis un jugement dans lequel il a déjà été décidé que :

- la réclamation collective des parties requérantes est admise;
- la procédure ne doit pas être suspendue en raison de la plainte au pénal;
- la preuve a été fournie (de manière correcte) par la partie requérante que les personnes citées ont fait grève le 13.04.2007.

Le tribunal a invité les parties à déposer des conclusions complémentaires à propos de la possible violation des articles 11 de la CEDH et 6.4 de la CSE, et s'est aussi demandé s'il ne serait pas indiqué de soumettre l'affaire à la Cour Européenne de Justice.

La partie défenderesse a interjeté appel de ce jugement.

Avant de pouvoir trancher sur le fond, le juge devait d'abord juger si cet appel était recevable. Cette question n'a reçu une réponse que le 20 mai 2014, dans laquelle la Cour d'Appel a jugé que l'Appel devant une juridiction supérieure était recevable. L'affaire a été envoyée au rôle particulier afin de donner aux parties la possibilité de déposer des conclusions sur le fond de l'affaire. Le fond de l'affaire concerne la requête des parties défenderesses à l'origine visant à suspendre la procédure dans l'attente d'un jugement sur la réclamation au pénal avec constitution de partie civile, et de déclarer inacceptable la réclamation d'origine, ou du moins irrecevable et certainement non fondée.

Il ne faut pas sous-estimer l'importance de cette affaire. Ce sera la première fois qu'un juge devra se prononcer explicitement sur la question de savoir si on peut obtenir des dommages-intérêts en raison d'une grève « illicite ».

Si nous suivons le point de vue de DORSSEMONT (voir plus haut), la réclamation n'aurait aucune chance de succès : le juge ne peut pas effectuer le contrôle de proportionnalité, et il s'agirait d'une restriction non autorisée du droit à l'action collective. L'intérêt des voyageurs n'est d'ailleurs pas à un niveau tel que la santé publique, la sécurité ou l'ordre public seraient mis en péril. Les grévistes n'ont pas commis de faute et sans faute il n'y a pas de dommages-intérêts possibles.

Si on suit le point de vue de BLANPAIN, les dommages-intérêts pourraient avoir une chance de succès ; une prise d'otages de 26 000 personnes sur un aéroport semble être un moyen exagéré pour renforcer les revendications des travailleurs et cause donc un préjudice pour lequel des dommages-intérêts peuvent être réclamés devant le juge.

Si on suit le point de vue de HUMBLET, la réclamation de dommages-intérêts à l'encontre des auteurs de la grève sauvage à Zaventem est condamnée à l'échec. Le juge ne peut en effet pas s'occuper de l'opportunité de la grève. Il peut évaluer les intérêts des grévistes par rapport à ceux des voyageurs, mais quel intérêt ou droit subjectif prend le pas sur le droit de grève ? On peut difficilement invoquer le motif que le droit fondamental de faire grève doit céder le pas au droit de voyageurs en vacances et à la mobilité....

## 5.5 Concours avec d'autres droits subjectifs

Dans cette partie, nous examinerons, en nous appuyant sur quelques arrêts importants, dans quelle mesure le droit de grève est ou non restreint lorsqu'il entre en conflit avec d'autres droits subjectifs.

### 5.5.1 Droit à la libre circulation

Le droit de circuler librement est l'un des quatre droits fondamentaux de l'UE (à savoir la libre circulation des personnes, des services, des biens et du capital).

Les états-membres de l'UE ont l'obligation de respecter le Droit Communautaire Européen de même que les droits fondamentaux.

Quel est le rapport entre le droit à l'action collective et le droit à la libre circulation ?

#### 5.5.1.1 Arrêt Schmidberger

Un arrêt intéressant de la Cour de Justice en 2003, l'arrêt Schmidberger, concernait un barrage routier qui avait causé un dommage important à une entreprise déterminée.<sup>116</sup>

---

116 Cour de Justice 12 juin 2003, C-112/00, *JurHvj.* 2003, I, 5659.

Des défenseurs de l'environnement avaient organisé un barrage sur le col du Brenner pendant 30 minutes. Du fait de ce barrage, une société de transport allemande dénommée Schmidberger avait subi une forte perte financière. Celle-ci avait réclamé des dommages-intérêts à l'autorité autrichienne parce qu'elle avait autorisé une entrave à la libre circulation des biens. L'autorité autrichienne estimait par contre qu'elle devait respecter la liberté d'opinion, d'expression et d'association.

La Cour de Justice a jugé que la décision de l'autorité d'autoriser une entrave à la libre circulation des biens constituait en principe une violation, mais que l'action peut être justifiée objectivement. Le juge a donc jugé les intérêts des uns et des autres et examiné si la limitation des échanges commerciaux était proportionnée aux objectifs légitimement poursuivis.

Selon la Cour de Justice, le barrage routier était autorisé parce que ceux qui conduisaient l'action avaient demandé l'autorisation, le rassemblement n'était pas explicitement interdit, l'action n'avait pas pour but d'entraver la circulation de biens d'autres états-membres, la perturbation a été limitée dans le temps et géographiquement, et qu'il n'était pas question de désordres.

#### 5.5.1.2 Arrêts Laval et Viking

La Cour de Justice Européenne, par les arrêts Laval et Viking, a une fois de plus insisté sur l'exigence de proportionnalité entre les moyens utilisés et l'objectif poursuivi par la grève.

Dans l'affaire *Laval*<sup>117</sup> il s'agissait d'un litige entre une société de construction lettonne, Laval, et un syndicat suédois. Laval avait remporté des contrats pour un certain nombre de chantiers à Vaxholm, une commune suédoise. Les travailleurs lettons de Laval étaient rémunérés conformément à la cct lettonne. Ce n'était pas du goût de l'organisation suédoise représentative des travailleurs, étant donné que la cct lettonne était moins avantageuse que la cct suédoise. L'organisation syndicale a donc exigé que la cct suédoise soit appliquée. Mais les négociations qui s'ensuivirent, échouèrent. L'association suédoise des travailleurs a ensuite occupé le chantier de sorte que les travailleurs lettons ne puissent pas travailler. Par-dessus le marché, les travailleurs de sous-traitants suédois refusèrent d'encore travailler sur le chantier. Laval se vit contrainte de mettre fin à toute activité et fut finalement déclarée en faillite.<sup>118</sup>

Dans l'affaire *Viking*<sup>119</sup>, l'entreprise finlandaise Viking offrait des services de ferry entre Estland et Helsinki. L'équipage du *Rosella*, un bateau de Viking, était membre de l'organisation représentative des travailleurs ITF, *the International Federation of Transport Workers Union*. Le *Rosella* naviguait initialement sous pavillon finlandais, mais à la suite de problèmes financiers, il fut décidé de naviguer sous pavillon estonien moins cher, à la suite de quoi l'équipage devait travailler dans

---

117 CdJ 18 décembre 2007, C-341/05, Laval und Partneri Ltd vs Svenska Byggnadsarbetareförbundet.

118 F. SAELENS en S. MARQUANT, « Stakingen en stakingspiketten, een stand van zaken », *Or.* 2008, (130) 136-137.

119 CdJ 1er décembre 2007, C-438/05, International Transport Workers' Federation en Finnish Seamen's Union vs Viking Line ABP et OÜ Viking Line Eesti.

des conditions moins favorables. L'ITF passa alors à l'action. Il lança une campagne par laquelle le bateau fut boycotté par tous ceux qui étaient affiliés à l'ITF partout où il accostait.<sup>120</sup>

Dans ces deux affaires l'employeur s'est dirigé vers le juge et une question préjudicielle a été adressée la Cour de Justice à propos de la compatibilité entre les actions et les règles européennes en matière de libre circulation.

Dans les deux cas, la Cour a conclu que les actions étaient contraires aux dispositions du droit communautaire européen, dans l'affaire Laval avec la libre circulation des services et la directive concernant les détachements et dans l'affaire Viking avec la liberté d'établissement.

Il est important, quand il s'agit de lire et d'interpréter un jugement de toujours tenir compte du contexte spécifique du litige : c'est ainsi que la Suède ne disposait pas d'une législation adaptée à la lutte contre le dumping social, alors que c'est bien le cas en Belgique.<sup>121</sup>

On a donc estimé que le droit de grève est secondaire par rapport aux règles européennes de libre circulation.

Il ressort des deux arrêts qu'une action collective peut constituer une violation des principes de la libre circulation. Selon la Cour de Justice, une telle action ne peut être tolérée que si elle est justifiée par un intérêt collectif, comme la protection de travailleurs, est utile et ne va pas plus loin que nécessaire pour atteindre cet objectif. **En d'autres termes, la Cour a appliqué un test de proportionnalité sur le droit à l'action collective.** Vu que le droit de grève fait partie du droit global à l'action collective, cette jurisprudence implique donc aussi une évaluation de la proportionnalité de la grève en elle-même.

## 5.5.2 Droit au travail

### 5.5.2.1 Concept

Le droit au travail et à la liberté du travail sont deux concepts différents souvent confondus.

**Le droit au travail** est un droit social fondamental inscrit à l'article 23 de la Constitution belge. Les droits sociaux fondamentaux reconnaissent à chacun le droit à une vie conforme à la dignité humaine et exigent que l'autorité intervienne activement pour garantir ces droits.

L'article 23 inclut le droit au travail et vise à ce que l'autorité belge assure un niveau d'emploi aussi stable et élevé que possible.

---

120 F. SAELENS et S. MARQUANT, « Staking en stakingspiketten, een stand van zaken », *Or.* 2008, (130) 138.

121 Loi 5 mars 2002 transposant la directive 96/71 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique, *MB* 13 mars 2002.

Vu que l'article 23 de la Constitution n'a pas d'effet horizontal et ne règle donc que la relation entre l'autorité et le citoyen, ce « droit au travail » ne peut pas être invoqué par l'employeur dans le cadre d'une action collective en vue de régler un conflit entre citoyens.<sup>122</sup>

Et pourtant il y a eu dans le passé des ordonnances dans lesquelles le droit au travail a été admis comme motif pour interdire des piquets de grève.<sup>123</sup>

De surcroît, il faut remarquer qu'il est fréquemment fait usage du droit de grève pour garantir le droit au travail, par exemple lorsqu'un employeur veut fermer injustement un département bénéficiaire, ou lorsque les conditions de travail sont mises en péril. Ces droits sont donc à considérer plutôt comme complémentaires qu'opposés.

En dehors du droit au travail il est aussi souvent question de [Liberté du travail](#).

Le Code de droit économique cite à ce propos la liberté d'entreprendre :

« Chacun est libre d'exercer l'activité économique de son choix ».<sup>124</sup>

Celui qui veut travailler ou son employeur peuvent-ils invoquer cette liberté contre des grévistes ou un piquet de grève? Il n'y a pas de réponse claire à cette question. Les travaux préparatoires au projet de code semblent indiquer que l'interprétation de fond de ce droit doit être large, mais en tout cas la liberté d'entreprendre n'est pas élevée au niveau d'un droit constitutionnel.<sup>125</sup> Vu que le droit de faire grève est sans conteste un droit fondamental par l'effet direct de l'article 6.4. de la CSE, mais la liberté du travail ne l'est pas, le professeur Willy Van Eeckhoutte conclut ce qui suit : « *la liberté du travail ne résiste pas au droit de faire grève.* »

Et pourtant on avance souvent dans la jurisprudence et dans la doctrine que ceux qui veulent travailler pourraient invoquer la liberté du travail afin de pouvoir rejoindre le lieu de travail et se mettre au travail.<sup>126</sup> Le président du tribunal de première instance de Liège a ainsi explicitement indiqué que le droit de grève est restreint par la liberté du travail de ceux qui veulent travailler. <sup>127</sup>

Ce que certains employeurs et politiciens réclament n'est pas le droit au travail, étant le droit à des conditions de travail dignes, mais bien le [droit de pouvoir travailler pendant une grève](#).

Mais ce droit n'existe pas.<sup>128</sup>

---

122 Trib. 1<sup>re</sup> instance Namur (réf.) 20 janvier 1993, *Soc.Kron.* 1993, 219.

123 Trib. 1<sup>re</sup> instance Bruxelles (réf.), 3 novembre 1994, *inédit*.

124 Article II.3 du Code du 28 février 2013 du droit économique, *MB* 29 mars 2013.

125 W. VAN EECKHOUTTE, 'Bestaat wel zoiets als het recht op arbeid', WikiSocblog, 24 novembre 2014; <http://wikisoc.be/nl/blog/post/staking--recht-op-arbeid--vrijheid-van-arbeid/>.

126 Trib. 1<sup>re</sup> instance Bruxelles (réf.) 12 mai 1992, *JTT* 1992, 412.

127 Trib. 1<sup>re</sup> instance Liège (réf.) 22 février 1990, *Jur. Liège* 1990, 770. Dans ce même jugement, pour ce qui concerne l'accès à l'entreprise il est fait une distinction entre les travailleurs et les clients. Les premiers peuvent invoquer leur liberté du travail tandis que les clients doivent se référer au droit de propriété de l'employeur.

128 J. BUELENS, « Het recht op werken bestaat niet », *De Redactie* 14 décembre 2014.

La notion de « ceux qui veulent travailler » doit être mise en doute dans certaines situations. Dans une relation du travail, on est d'ailleurs toujours économiquement et juridiquement dépendant de l'employeur. Les travailleurs sous contrat à durée déterminée se trouvent dans une situation encore plus précaire que ceux sous contrat à durée indéterminée. De plus, il semble que l'employeur, en condamnant l'action à l'avance ou en récompensant « ceux qui veulent travailler » alias les « travailleurs obéissants », ait trouvé un nouveau moyen dissuasif efficace (voir plus haut chapitre 4.4.2.)

#### 5.5.2.2 La Constitution n'a pas d'effet horizontal

A l'occasion de quelques grèves dans la société de distribution Delhaize, la Cour de Cassation a eu l'occasion en 1997 d'évaluer l'utilisation de piquets de grève par rapport à divers droits subjectifs invoqués par l'employeur.<sup>129</sup>

En l'occurrence il s'agissait d'une situation dans laquelle des piquets de grève avaient été installés pour entraver le libre accès au centre de distribution de l'employeur. L'employeur a motivé sa réclamation pour interdire les piquets de grève en indiquant qu'un dommage économique décollait de la grève et que l'entretien et la sécurité du centre de distribution ne pouvaient plus être garantis. L'employeur a, en outre, invoqué un large éventail de droits subjectifs.

Concernant la violation invoquée du droit au travail, la Cour a indiqué que l'employeur n'était pas qualifié pour en invoquer la violation. Il n'y avait d'ailleurs pas de travailleurs voulant travailler impliqués dans la procédure.

Précédemment, un juge avait déjà estimé que la Constitution n'a pas d'effet horizontal et qu'elle ne peut donc pas être invoquée directement par les sujets belges entre eux.<sup>130</sup>

#### 5.5.2.3 Obligation de l'employeur à fournir du travail<sup>131</sup> vs force majeure

L'article 20, 1<sup>o</sup> de la Loi relative aux contrats de travail prévoit le droit contractuel de tout travailleur à ce que l'employeur lui fournisse du travail.

L'employeur peut être libéré de son obligation de fournir du travail en cas de force majeure.

La Cour de Cassation s'est récemment prononcée sur une situation dans laquelle l'employeur avait invoqué la force majeure pour ne pas devoir payer le salaire d'un travailleur qui voulait travailler mais qui n'avait pas été mis au travail en raison de la grève.<sup>132</sup> A la suite de quoi le travailleur (employé) a engagé une procédure devant le tribunal contre son employeur en réclamant des dommages-intérêts équivalents au salaire perdu. Pendant la procédure, l'employeur a concédé que les employés pouvaient en réalité encore exécuter diverses tâches. La cour du travail en a déduit que l'employeur reconnaissait que l'exécution des tâches ordinaires des employés n'était

---

129 Cass. (1<sup>er</sup> C.) 31 janvier 1997, *Soc.Kron.*1998, 1, 23.

130 Trib. 1<sup>re</sup> instance Namur (réf) 20 janvier 1993, *Soc.Kron.* 1993.

131 W. VAN EECKHOUTTE, [www.bellaw.be](http://www.bellaw.be)

132 Cass. 14 septembre 2015, S.13.0030.N.

pas devenue complètement ou totalement impossible, mais qu'elle était devenue plus difficile. Aux yeux de la cour du travail, il n'était pas question de force majeure et l'employeur avait donc commis une faute.

L'employeur a introduit un pourvoi en cassation contre cet arrêt, mais la Cour a confirmé l'arrêt de la cour du travail. Que l'employeur, comme indiqué par la cour du travail, n'a pas fourni cette preuve parce qu'il reconnaît que les employés pouvaient encore exécuter diverses tâches, est une justification légitime pour le rejet de la force majeure. Il est donc bien question d'une faute dans le chef de l'employeur.

La conclusion est que le respect de l'obligation de l'employeur de fournir du travail à ses travailleurs, doit être confronté au «travail convenu», c'est-à-dire l'ensemble des tâches constituant contractuellement la fonction du travailleur. La circonstance que le travailleur peut encore effectuer diverses tâches de cet ensemble, implique que l'exercice de sa fonction n'est pas complètement ou totalement impossible. Il n'y a par conséquent pas de force majeure.

#### 5.5.2.3 Le droit de grève ne peut pas entraver le droit au travail

Un jugement récent de la Cour d'Appel de Bruxelles du 19 janvier 2015 défend une fois de plus le soi-disant droit au travail de ceux qui veulent travailler par rapport au droit de faire grève.<sup>133</sup>

Le juge a estimé que :

*«L'exercice du droit de grève incluant l'organisation de stands d'information ou de piquets ne peut cependant pas restreindre la liberté des autres travailleurs de ne pas participer à la grève. En regard du droit de faire grève d'un travailleur existe le droit des autres travailleurs de travailler, et il n'y a pas lieu de considérer sur la base de quel droit les grévistes pourraient restreindre l'exercice du droit d'autres travailleurs, encore moins de le faire sous la menace, dans le sens d'empêcher matériellement les autres travailleurs d'avoir accès aux lieux où le travail est effectué.»*

---

133 C. d'appel Bruxelles 19 janvier 2015, n° 2014/2141.

## 5.5.3 Droit de propriété

### 5.5.3.1 Concept

La propriété est le droit de jouir et disposer des choses de la manière la plus absolue, pourvu qu'on n'en fasse pas un usage prohibé par les lois ou par les règlements.<sup>134</sup>

Le droit de propriété d'un employeur consiste en sa propriété des bâtiments et des terrains dans lesquels les prestations de travail sont exécutées, mais aussi la propriété d'une entreprise économique, et le droit de les gérer, de produire, etc.

Une restriction de ce droit de propriété par un (con)citoyen n'est par conséquent justifiée que si elle cadre avec l'exercice d'un autre droit subjectif reconnu dont il n'est pas abusé.

### 5.5.3.2 Concours avec le droit à l'action collective

Dans l'arrêt précité de la Cour de cassation concernant Delhaize (voir plus haut 5.4.2.) la Cour de Cassation devait aussi se prononcer sur la question de savoir si un piquet obstruant ne constitue pas une violation du droit de propriété de l'employeur.<sup>135</sup> La Cour a indiqué que, étant donné qu'il n'y a pas de disposition légale, ni dans une loi belge ni dans la Constitution, reconnaissant le droit de grève, le droit de grève n'est en fait qu'une « liberté », et « *qu'il n'y a par conséquent pas de règle de droit pouvant raisonnablement étayer le refus de lever l'entrave contestée au droit de propriété.* »

Le droit de propriété est considéré par des jugements tels que celui-ci comme inviolable. De cette manière, l'article 544 CC est de loin le fondement juridique ayant le plus de succès pour entendre ordonner la levée d'un piquet de grève.<sup>136</sup>

Même si on n'annonce pas ouvertement qu'il existerait une hiérarchie quelconque entre le droit de grève et le droit de propriété, on estime malgré tout que le droit de faire grève s'arrête aux portes de l'entreprise.<sup>137</sup>

---

134 Article 544 CC.

135 Cass. (1eC.) 31 janvier 1997, Soc.Kron.1998, 1, 23

136 F. SAELENS et S. MARQUANT, « Stakingen en stakingspiketten, een stand van zaken », *Or.* 5 130-143.

137 Trib. 1<sup>re</sup> instance Tournai (réf.) 2 novembre 2011, *JTT* 2012, 1120, 91.

## 6. Contentieux – Procédure devant le Tribunal du travail

---

### 6.1 Petit historique

Les interventions judiciaires dans les conflits collectifs existent depuis l'émergence et la reconnaissance des conflits collectifs du travail.

Les actions collectives ont toujours donné lieu à des litiges devant les tribunaux. Toutefois, leur nature a changé au fil du temps. Jusqu'en 1921, les interventions judiciaires avaient un caractère essentiellement pénal et répressif. La grève et ses événements périphériques étaient sanctionnés pénalement.

Entre 1921 et le fameux arrêt de la cour de cassation de 1981, les interventions judiciaires dans le domaine du droit du travail avaient principalement un caractère répressif.<sup>138</sup> La participation à la grève fut considérée comme une défaillance à ses obligations contractuelles par le travailleur menant à la rupture du contrat de travail.

Après avoir participé à certaines actions collectives, les militants étaient sanctionnés disciplinairement par l'employeur, ce qui donnait lieu à un licenciement pour motif grave. Suite à ce conflit collectif, le tribunal devait alors apprécier la légalité du licenciement des travailleurs.

L'arrêt prononcé le 21 décembre 1981 par la cour de cassation dans l'affaire De Bruyne est considéré comme un tournant en matière de droit de grève : la volonté délibérée de ne pas exécuter le travail, convenu contractuellement, en raison d'une grève fut considéré comme un droit dans le chef du travailleur.<sup>139</sup> Suite à cet arrêt, l'action collective put être reconnue comme un motif de suspension légitime du contrat de travail.

Cette décision a incité les employeurs à rechercher des alternatives pour empêcher des actions collectives de leurs travailleurs.

Au cours des années 1980, les employeurs ont changé leur fusil d'épaule : pour mettre fin à une action avant même que celle-ci ait lieu, les employeurs saisissaient le président du tribunal de première instance par le biais d'une requête unilatérale. Ils invoquaient la violation des droits subjectifs, tels que le droit au travail, la liberté d'entreprise, le droit de propriété, etc. Ils soule-

---

138 E. BREWAEYS, F. DORSSEMONT, K. SALOMEZ, « Rechterlijke tussenkomst bij collectieve conflicten », *NJW* 2003, 546-560.

139 Cass. 21 décembre 1981, *Arr.Cass.* 1981, 541.

vaient que ces droits seraient violés par des voies de fait. Cette procédure qui existe en Belgique est fortement contestée, notamment en ce qui concerne la question de savoir si telle procédure ne constitue pas une violation des droits de la défense.

## 6.2 Procédure utilisée devant le Tribunal du travail

### 6.2.1 Quand est-ce que l'employeur peut avoir recours à une intervention judiciaire ?

Le juge n'est pas compétent pour apprécier des conflits d'intérêts collectifs mais bien pour des litiges juridiques

Le conflit collectif du travail se distingue des moyens d'actions auxquels les intéressés ont recours. Pour résoudre un conflit collectif du travail, le législateur a choisi de mettre à la disposition des parties en conflit tant les commissions paritaires que les conciliateurs sociaux.<sup>140</sup>

Les conflits d'intérêts collectifs ne sont pas des litiges juridiques. Par conséquent, ils ne peuvent pas être appréciés par un juge.<sup>141</sup> Le juge n'a pas la compétence pour statuer du bien-fondé de la demande des travailleurs, ni des mesures imposées par l'employeur auxquelles les travailleurs s'opposent. Le juge est dès lors incompétent pour intervenir dans les conflits d'intérêts.<sup>142</sup>

La donnée change si au cours de ce conflit, certains moyens d'actions causent des dommages à des droits matériels ou subjectifs d'un tiers. Dans ce cas là, il est question de différend juridique ou litige sur lequel le juge pourra se prononcer.

*« Alors que le droit de grève est un droit fondamental dans le cadre des conflits collectifs du travail, il convient de stipuler que ce n'est pas un droit absolu. Une intervention judiciaire n'est dès lors possible que si les actions qui sont posées excèdent les limites de l'exercice du droit de grève de façon à pouvoir être considérées comme des voies de fait auxquels il peut être mis fin sans porter atteinte au droit de grève en soi. »<sup>143</sup>*

La finalité d'une intervention judiciaire doit donc viser l'interdiction du dépassement des limites de l'exercice du droit de grève, mais elle ne doit pas avoir d'incidence sur le droit de grève en lui-même.

Force est de constater d'après la jurisprudence actuelle, que les interventions judiciaires restreignent pour ainsi dire toujours le plein exercice du droit de grève. En effet, cela dépasse la simple interdiction d'occuper l'entreprise. Toutes les formes d'association ou de réunion sont également

---

140 Article 38, 2 Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, *MB* 15 januari 1969;

AR 23 juillet 1969 créant un service des relations collectives de travail et fixant le statut du personnel de ce service, *MB* 30 juillet 1969.

141 Prés. Trib. 1<sup>re</sup> instance Charleroi 7 mai 1979, *TSR* 1979, 176; C. d'appel Gand 12 mars 1981, *RW* 1981 – 82, 1683.

142 C. d'appel Bruxelles 14 januari 1994, *Soc.Kron.* 1994, 113.

143 Trib.1<sup>re</sup> instance Bruges 24 oktober 2005, *NJW* 2006, 77.

empêchées, y compris les piquets de grève légaux. Bien que le droit de grève soit plus que le simple fait d'arrêter de travailler, il est réduit à cela par les tribunaux.

### **Le juge est compétent pour juger de la violation des droits subjectifs et des voies de fait**

Suite à l'éclatement d'un conflit collectif, il peut arriver que les droits civils soient menacés ou compromis. La violation d'un droit subjectif peut faire l'objet d'un différend juridique. Tout le monde (et donc aussi un employeur) a la possibilité de s'adresser à un tribunal pour que l'affaire soit tranchée.<sup>144</sup> De cette façon, un employeur peut porter un conflit collectif qui lui fait tort devant un tribunal.

L'employeur pourra saisir le tribunal au cours d'un conflit collectif pour contester des actions qui dépassent les limites de l'exercice normal du droit de grève (voir chapitre 5.3 – Voies de fait).

## **6.2.2 Quel tribunal/juge est compétent ?**

Le président du tribunal du travail semble être le juge naturel pouvant se prononcer sur les voies de fait qui se produisent suite au droit à l'action collective.<sup>145</sup> En effet, ce juge est spécialisé en droit social et les relations sociales sont davantage son domaine d'expertise. Toutefois, dans la pratique, les différends en rapport avec les voies de fait sont soumis au président du tribunal de première instance, en raison du fait que la compétence du tribunal du travail est décrite comme étant exhaustive et non exclusive. En général, la seule compétence des tribunaux du travail concerne les litiges entre employeurs et travailleurs, tandis que les différends relatifs aux voies de fait impliquent parfois d'autres parties.<sup>146</sup>

En 1991, la Cour de cassation s'est prononcée sur une affaire dans laquelle la grève de solidarité était au cœur du débat.<sup>147</sup> Dans ce cas, les travailleurs n'avaient pas repris le travail pour rester solidaire avec un délégué syndical licencié, malgré un avertissement de la part de leur employeur. La cour du travail a considéré que ce refus de travail était suffisant pour conclure à un licenciement pour faute grave.<sup>148</sup> Il convient de mentionner qu'au jour d'aujourd'hui, ce type de raisonnement n'est plus suivi.

Dans cette affaire, il a été demandé à la cour de cassation de se prononcer sur la compétence ou non de la cour du travail, étant donné que cette dernière est normalement habilitée à apprécier des conflits individuels et non pas des litiges collectifs.

Par ailleurs, il va sans dire que le président du tribunal de première instance est sans aucun doute habilité, vu sa plénitude de compétence conditionnelle, à imposer des mesures provisoires en vue

---

144 Article 6 Convention Européenne des Droits de l'Homme et des libertés fondamentales (CEDH).

145 O. VANACHTER, « De tussenkomst van de rechter bij collectieve arbeidsgeschillen », *TSR* 1995, (3), 15.

146 Articles 578 jusqu'au 583 C.jud.

147 Cass. 28 janvier 1991, *Soc.Kron.* 1991, 296.

148 C.trav. Bruxelles 1 décembre 1989, *Soc.Kron.* 1990, 140.

de mettre fin aux voies de fait qui constituent une violation des droits subjectifs ou une menace pour la sécurité des personnes et des biens.<sup>149</sup>

Dans des cas exceptionnels, d'autres juges pourront statuer sur les voies de fait dans des conflits collectifs, plus particulièrement lorsque ces voies de fait touchent leurs domaines de compétence :

- le juge de paix est compétent, sur la base de l'article 591, 1°, du Code judiciaire, pour expulser des travailleurs occupant l'entreprise;<sup>150</sup>
- le tribunal de commerce est compétent pour statuer sur les voies de fait commis dans le cadre d'une faillite (lorsque par exemple, le curateur s'oppose aux occupants qui continuent à gérer l'entreprise en tant qu'administrateurs de fait);<sup>151</sup>
- le président du tribunal de commerce est compétent lorsqu'un comité d'occupation auto-gestionnaire continue à produire et à utiliser les noms de marque appartenant à l'ancien employeur/propriétaire;<sup>152</sup>
- le tribunal correctionnel est compétent en cas d'infractions au code pénal pendant et suite à une action collective, par exemple le blocage de la voie publique;<sup>153</sup>
- la cour d'assises est compétente lorsque la grève fait partie d'une campagne visant à modifier de manière violente le pouvoir politique.<sup>154</sup>

## 6.2.3 Comment l'employeur peut-il engager une procédure?

### 6.2.3.1 La procédure d'urgence

L'employeur peut, s'il peut prouver l'urgence, introduire sa requête auprès du Président du Tribunal de première instance en référé.<sup>155</sup> L'extrême-urgence peut être décrite comme la situation dans laquelle le différend, par les tribunaux ordinaires, ne serait pas résolu à temps, et où une décision immédiate est donc souhaitable afin d'éviter de graves dommages.<sup>156</sup> Etant donné que la procédure judiciaire normale prendrait trop de temps, ce qui la rend inefficace pour enrayer des faits en temps opportun, les employeurs utilisent toujours cette procédure d'urgence. Le président siégeant dans une procédure en référé a un large pouvoir discrétionnaire de décider pour chaque cas s'il y a urgence.

Pour ces cas d'urgence, le président ne se prononcera que sur la seule imposition de mesures provisoires, sans se prononcer sur le fond de l'affaire.<sup>157</sup>

Normalement, les procédures judiciaires doivent être engagées par sommation ou comparution

---

149 Article 584 C.jud.

150 J.P. Liège 5 janvier 1984, *Jur. Liège* 1986, 619.

151 Trib.comm. Liège 17 mai 1983, 449.

152 Trib.comm. en référé. Bruxelles 20 mars 1979, *BRH* 1979, 333.

153 C.trav. Bruxelles 14 septembre 2000, *JTT* 2001, 22.

154 Article 104 C.pén.

155 Article 584, alinéa 1er, C.jud.

156 Cass. 21 mai 1987, *RW* 1987-88, 1425.

157 Article 584 C.jud. et article 1039 C.Jud.

volontaire. La contrepartie sera donc soit appelée à comparaître, soit se présentera volontairement à la séance.

Cependant, le système juridique belge prévoit la possibilité d'initier la procédure en référé, en plus des formes normales des poursuites judiciaires, par requête unilatérale.<sup>158</sup> Dans ce cas, la partie adverse n'a pas connaissance de l'existence du litige, elle ne pourra donc pas comparaître à l'audience et il n'y aura pas de procédure contradictoire. Dans ce cas, cela signifie que les militants ne reçoivent pas l'occasion de donner leur version des faits ni de développer des contre-arguments. Le juge est seulement confronté à la version de l'employeur et tranchera sur cette base-là.

Pour que l'employeur puisse faire usage de cette exception il doit, en plus de la condition d'urgence, également être satisfait à la condition de nécessité absolue.

### 6.2.3.2 Description de la notion de nécessité absolue

La « nécessité absolue » signifie que l'affaire est extrêmement urgente et qu'il serait impossible et inefficace qu'elle soit initiée par citation. Pour une citation à comparaître devant les chambres (en référé), en principe, deux jours seulement sont requis et le juge peut même réduire à quelques heures le délai de citation.<sup>159</sup> Dans les situations de nécessité absolue ce délai pourrait même entraîner des dommages irréversibles.

Pour qu'il puisse être question de nécessité absolue, l'une des conditions suivantes doit être remplies, et ce en plus de la condition de l'urgence:<sup>160</sup>

- la droit prétendument violé ne peut pas être protégé de manière adéquate si même les délais raccourcis pour un référé contradictoire doivent être respectés, en d'autres termes, la requête est extrêmement urgente;
- une procédure contradictoire signifierait qu'au sujet des mesures demandées il ne pourrait plus utilement être décidé, parce que la contrepartie pourrait anticiper sur ce qui est revendiqué, en d'autres termes, un effet de surprise doit pouvoir être créé;
- le demandeur ignore contre quelles personnes les mesures avancées devront être mises en œuvre, en d'autres termes, la contrepartie n'est pas connue.

Une des conditions ci-dessus doit être remplie, et ce en plus de la condition de l'urgence.

Bien que la procédure sur requête unilatérale soit une procédure très exceptionnelle, elle a été facilement acceptée par un grand nombre de juges en référé dans des contentieux collectifs.

---

158 Article 584, 3ème alinéa C.jud.

159 Article 1035 C.jud.

160 Il n'existe aucune définition légale décrivant la notion de « nécessité absolue ». Les conditions énumérées sont dès lors le résultat de la doctrine juridique et de la jurisprudence.

## 6.2.4 Comment les travailleurs et les syndicats peuvent-ils encore exercer leur droit à la défense?

Toute partie intéressée qui n'a pas été dûment convoquée peut recourir à la tierce opposition contre la décision.<sup>161</sup> Tout le monde, mais pas les syndicats eux-mêmes, étant donné qu'ils n'ont pas la personnalité juridique.

La tierce opposition, avec assignation à toutes les parties, est introduite devant le juge qui a pris la décision attaquée.<sup>162</sup> Cette décision autorise toutes les voies de recours, à l'exception de l'appel si la décision attaquée elle-même a été rendue en appel.<sup>163</sup> Le résultat en est qu'une décision finale sur tierce opposition peut être rendue dans un délai relativement long.

En outre, la tierce opposition peut être rejetée pour défaut d'objet ou d'intérêt, parce qu'au moment du recours l'action collective est déjà terminée.<sup>164</sup>

Sans vouloir épiloguer, il convient de noter que la fin d'une action collective ne constitue pas toujours la fin du conflit collectif, ce qui fait que l'objet et l'intérêt requis peuvent encore être présents.

Lorsqu'en fin de procédure, est rendu un jugement définitif au terme duquel l'ancien octroi de l'ouverture de la procédure est annulé par requête unilatérale, ce jugement possède pour le demandeur une valeur principalement symbolique. Effectivement, entre-temps le mal est fait: la position de négociation des militants a été sapée et ces dégâts sont généralement au-delà de toute réparation par la suite.

Cette décision sur tierce opposition en faveur des grévistes a bien une valeur significative en termes d'établissement de la future jurisprudence des présidents des tribunaux de première instance, en ce sens qu'ils seraient moins enclins à accepter la procédure par requête unilatérale.

À l'automne de 2008, après une série d'ordonnances rendues sur requête unilatérale, la tierce opposition a, pour la première fois, systématiquement été soulevée. Souvent, celle-ci a été déclarée fondée, assortie d'une réaction claire des présidents.

Un exemple frappant: les jugements des présidents des tribunaux de première instance de Louvain et de Liège, qui ont rejeté la requête du géant de la bière ABInBev afin de rendre une ordonnance unilatérale interdisant des blocus sous peine d'astreintes. L'employeur a introduit un recours, après quoi deux arrêts différents ont été prononcés: A Bruxelles, on a réformé l'ordonnance initiale ce qui a fait que le tribunal a malgré tout interdit le blocus du parking, mais à Liège le

---

<sup>161</sup> Article 1122 C.jud.

<sup>162</sup> Article 1125 C.jud.

<sup>163</sup> Article 1131 C.jud.

<sup>164</sup> C. d'appel Mons 5 mai 2010, *JTT* 2010, ép. 1076, 342.

rejet de la requête, comme dans la première ordonnance a été confirmé.<sup>165</sup> Ce jugement souligne en outre les limites dans lesquelles le droit de grève peut être restreint ou interdit par les cours et tribunaux, à savoir uniquement une action de grève touchant à l'intégrité physique ou à la vie de personnes ou aux intérêts vitaux de la nation. Le juge a déclaré, à l'attention de l'employeur que le fait d'être temporairement incapable de produire et de vendre de la bière ne porte aucun préjudice aux besoins vitaux de la population du pays.

## 6.2.5 L'évolution de l'utilisation de la requête unilatérale lors d'un conflit collectif

### 6.2.5.1 La « découverte » de l'article 584 du Code judiciaire

L'article 584, 3ème alinéa, du Code judiciaire, concernant la possibilité d'engager une procédure par requête unilatérale devant le juge en référé ne constitue pas une nouvelle disposition légale. Cette section de la loi en fait déjà partie depuis la création du Code judiciaire.<sup>166</sup> Son application dans les conflits collectifs ne commence toutefois que 20 ans plus tard.

Le succès de l'utilisation de cette technique pour attaquer des actions de grève à l'avance ou lors de l'événement, est en partie dû à l'arrêt de la Cour de cassation de 1981.<sup>167</sup> Par cet arrêt, l'employeur ne peut plus entreprendre d'actions de répression contre la grève, en licenciant les participants pour raisons impératives. Cette sanction ne peut plus être prise par l'employeur contre le travailleur, depuis que sa participation à une grève est considérée comme une base de suspension légale du contrat de travail et donc plus comme un manquement.

L'affaire Sabena de 1987 est considérée comme le point de départ de l'introduction de la technique de la procédure sur requête unilatérale en vue d'interdire préventivement ou de permettre la cessation immédiate de faits lors d'une grève.<sup>168</sup>

Dans l'affaire de la Sabena le syndicat non représentatif ABPNL (association de pilotes de ligne) annonça pour le 6 août, 1987, une grève de 24 heures à la Sabena. Cette grève n'a pas obtenu de reconnaissance de la part des organisations représentatives des travailleurs. L'employeur a, alors, engagé une procédure sur requête unilatérale devant le Président du Tribunal de première instance de Bruxelles, assortie d'une demande d'imposer l'interdiction à 452 pilotes de la Sabena de participer à cette grève. Malgré le fait que dans ce cas il n'y a pas de faits qui aient été prouvés, et que donc l'interdiction a été demandée de la simple participation à la grève, l'exigence de l'employeur a été acceptée. La grève annoncée aurait été une voie de fait, et l'utilité de l'action syndicale ne faisait pas le poids par rapport à la voie de fait. Le président a écrit le 5 août 1987

---

165 C. d'appel Liège 14 janvier 2010, n° 2010/RQ/4 et C. d'appel Bruxelles 20 janvier 2010, n° 2010/QR/5, *Juristenkrant* 2010, ép. 203, 16.

166 *MB* 31 octobre 1967.

167 Cass. 21 décembre 1981, *JTT* 82, 329.

168 Prés. Trib. 1<sup>re</sup> instance Bruxelles 5 août 1987, *TSR* 1987, 464.

une ordonnance assortie d'une interdiction de grève, et à chaque personne en infraction une astreinte de 200.000 BEF fut imposée. La grève n'a ainsi pas eu lieu, ce qui a fait percevoir le recours de l'employeur en justice comme s'avérant extrêmement efficace.

17 pilotes qui n'avaient pas été impliqués dans l'audition dans le cadre de la requête unilatérale, introduisirent une tierce opposition au motif que les conflits collectifs ne relèvent pas de la compétence du pouvoir judiciaire. Cette thèse a été rejetée par le président du tribunal, mais l'ordonnance unilatérale a malgré tout été retirée le 11 septembre 1987, étant donné que la décision s'apparentait à une interdiction de grève à long terme, ce qui n'est pas autorisé.<sup>169</sup>

Mais la tendance au recours à la requête unilatérale était née et la pratique a perduré par la suite.

### 6.2.5.2 Le succès et la condamnation

Depuis cette décision, les employeurs eurent de plus en plus recours à la procédure en référé d'urgence sur base d'une requête unilatérale. Les juges se laissèrent convaincre par l'argumentation de l'employeur selon laquelle « la sécurité des installations » ou « les droits de tiers » étaient menacés. Des ordres ont été délivrés selon lesquels toute personne qui était encore au piquet, serait menacée d'astreintes par infraction.

Ainsi par exemple, plusieurs employeurs ont recouru préventivement au tribunal suite à la grève annoncée du 28 octobre 2005 contre le Pacte des générations.<sup>170</sup>

Pendant des années, il était donc de pratique courante chez les employeurs de procéder à l'interdiction de certains actes de grève par requête unilatérale, et avec succès. Cependant en 2002, il y eut un Gentlemen Agreement conclu entre les partenaires sociaux, au terme duquel les organisations d'employeurs se sont engagées à exhorter les employeurs de ne pas saisir le tribunal dans le cas d'actions annoncées.<sup>171</sup>

En 2009, les syndicats ont déposé conjointement une plainte auprès du Comité européen des droits sociaux (CEDS) contre la Belgique.<sup>172</sup> Cela a conduit en 2011 à la condamnation de la Belgique par le CEDS.<sup>173</sup>

Le CEDS a condamné le pays et donc les tribunaux belges pour avoir autorisé la procédure sur requête unilatérale et la vérification de proportionnalité dans les conflits collectifs.

---

169 Prés. Trib. 1<sup>re</sup> instance Bruxelles 31 août 1987, TSR 1987, 469 et Prés. Trib. 1<sup>re</sup> instance Bruxelles 11 septembre 1987, TSR 1987, 472.

170 B. ADRIAENS et D. DEJONGHE, « De rechterlijke tussenkomst bij stakingen. Een analyse van de rechtspraak inzake de oktoberstakingen tegen het generatiepact », *JTT* 2006, 69-80.

171 En contrepartie, les organisations de travailleurs se sont engagées à exhorter leurs membres à éviter les grèves sauvages et spontanées. Ce Gentlemen Agreement a été confirmé en 2007, mais force est de constater que dans la pratique son contenu n'est pas respecté.

172 CEDS 6 octobre 2009, plainte n° 59/2009, European Trade Union Confederation (ETUC) / Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique (CGSLB) / Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique (CSC) / Fédération générale du Travail de Belgique (FGTB) v. Belgium

173 CEDS n° 59/2009 16 septembre 2011, Soc.Kron. 2014, ép. 1, 10.

Il a estimé que les restrictions au droit de grève contenues dans les jugements dépassent clairement les limites de ce qui est possible sur la base de l'article 31 CSE (voir 2.1.2. au dernier alinéa).

Cette condamnation a donné un signal important, même si on ne peut faire état d'un revirement spectaculaire dans notre droit belge. Il y a encore suffisamment d'exemples où le président autorise la procédure sur requête unilatérale et impose certaines mesures, où par la suite cette décision s'annule par tierce opposition.

Ainsi la compagnie d'assurance AG Insurance par exemple a-t-elle fait annuler le 11 juin 2012 une grève en saisissant le 23 mai 2012, le tribunal sur requête unilatérale. D'emblée, différents secrétaires syndicaux ont fait tierce opposition contre l'ordonnance rendue.<sup>174</sup> Le 6 juin 2013, la requête unilatérale a été annulée par le tribunal de première instance de Bruxelles.<sup>175</sup>

En l'espèce, les syndicats exigeaient une solution collective concernant le plan de la direction pour faire travailler une partie du personnel dans un autre établissement, sans que des mesures compensatoires ne furent prises pour les trajets plus longs auxquels ces travailleurs seraient confrontés. Etant donné que la direction refusait tout débat, des actions furent entreprises contre cette attitude de la direction.

AG Insurance est intervenu auprès du président du tribunal, qui a effectivement jugé que les actions du personnel allaient trop loin. Contre ce jugement, les syndicats ont formé tierce opposition, avec succès.

Le juge du tribunal de première instance n'a constaté aucune preuve d'une quelconque « action intolérable » ni de « violence » et a jugé que l'annonce des syndicats de mener une action ne pouvait, en aucune façon, occasionner une menace grave ou une violation du droit au travail, du droit à la propriété ou de la liberté du commerce.

## 6.2.6 Jugement de la Cour de Cassation dans l'affaire Crown

Le 8 décembre 2014, la Cour de Cassation a statué sur une affaire où l'entreprise Crown visait, sur base d'une requête unilatérale, à arrêter l'action collective.<sup>176</sup>

### 6.2.6.1 Description de la situation dans l'entreprise

L'entreprise d'emballage Crown décida, début 2012 de fermer son établissement de Deurne, ce qui pouvait provoquer le licenciement collectif de 305 travailleurs.

Les discussions sur le plan social ne se sont pas très bien déroulées. Pendant cette période de négociation, les travailleurs ne pouvaient plus non plus effectuer aucun travail, seul le personnel administratif était encore au travail. Après une dispute et en réponse à celle-ci la notification de l'employeur que désormais ce n'était plus dans l'entreprise qu'auraient lieu les négociations,

---

174 Prés. Trib. 1<sup>re</sup> instance Bruxelles 23 mai 2012, n° 12/2932/B (inédit).

175 Trib. 1<sup>re</sup> instance Bruxelles 6 juin 2013, n° 2012/1250/V registre du référé (inédit).

176 Cass. 8 décembre 2014, *NJW* 2015, ép. 317, 161.

les travailleurs qui protestaient se sont rendus sur les terrains de l'entreprise et ont appelé les syndicats à une action de solidarité le 19 juin 2012. L'employeur voulait briser cette action, et s'adressa le 15 juin 2012 par requête unilatérale au Président du Tribunal de première instance d'Anvers.

L'employeur accusait les militants de destructions et de l'entrave aux travailleurs désireux de travailler d'effectuer du travail, ce qui mettait à mal la sécurité du site de l'entreprise ainsi que le déroulement des opérations commerciales normales. L'employeur échoua en première instance mais introduisit un recours en appel, où il obtint bel et bien gain de cause le 18 juin 2012. Ainsi, à l'aide de l'huissier de justice et de la police, l'action collective fut-elle rendue impossible et l'on procéda à l'expulsion des travailleurs des locaux de l'entreprise.

#### 6.2.6.2 L'arrêt de la Cour de Cassation

Quelques travailleurs, toutefois, ont formé avec succès une tierce opposition : le 29 juin 2012, la Cour d'Appel d'Anvers estima qu'il n'avait pas été satisfait à la condition de « nécessité absolue », qu'il n'était pas établi que des destructions auraient été perpétrées par les travailleurs et que les travailleurs désireux de travailler auraient été empêchés.<sup>177</sup>

L'employeur a, alors, tenté sa chance auprès de la Cour de cassation, mais celle-ci a confirmé, plus de 2 ans plus tard, la décision de la Cour d'appel d'Anvers.

#### Sur les faits allégués :

Le juge en référé est en principe compétent pour imposer des mesures pour empêcher la méconnaissance manifeste des limites d'un exercice normal et habituel du droit de grève. Toutefois, dans le cas présent, ces limites n'ont pas été dépassées. L'action intentée par l'employeur n'avait pas été tellement conçue pour garantir la sécurité du site ainsi que l'activité normale de l'entreprise, mais pour briser l'action collective des travailleurs, de sorte qu'ainsi il ne poursuivait aucun intérêt légitime.

#### Sur la nécessité absolue présumée :

Pour qu'une procédure puisse être engagée par requête unilatérale, il faut qu'il existe des circonstances exceptionnelles telles que le principe du contradictoire ne puisse être respecté dans la phase précoce immédiate de la procédure.

En l'espèce, les mesures demandées auraient pu être imposées utilement à l'issue d'un débat contradictoire. Le fait que tous les militants n'étaient pas connus, ne constituait pas une justification suffisante. Les participants connus pouvaient certainement être cités, pour permettre au juge en référé d'être contradictoirement et donc mieux informé pour statuer au sujet des mesures requises à l'égard de « quiconque dans le cadre du conflit social. Enfin, il n'y avait pas non plus besoin de créer un quelconque "effet de surprise", compte tenu des mesures demandées par l'employeur.

---

177 C. d'appel Anvers 29 juin 2012, *Soc.Kron.* 2014, ép. 1, 42.

La Cour de cassation a souligné par ce jugement, la sévérité avec laquelle il convient d'interpréter la notion de 'nécessité absolue' en vue de saisir le juge sur requête unilatérale.

### 6.2.6.3 Importance de la décision

La décision constitue un rappel important pour les Cours et tribunaux et leurs présidents pour une interprétation stricte de la notion de "nécessité absolue" lorsqu'un employeur engage une procédure par requête unilatérale pour briser une grève. Cet arrêt, cependant, peut aussi être interprété comme une déclaration de la Cour de cassation qu'elle n'interdit pas entièrement le recours à la procédure unilatérale en référé dans les conflits collectifs.<sup>178</sup> La possibilité de briser une action collective sans contradiction subsiste, seule la description stricte de la nécessaire «nécessité absolue» est soulignée. Toutefois, ce point de vue est toujours en conflit avec la vision européenne en l'occurrence, comme il a été exposé au point 3.2. (3ème alinéa).

Il reste maintenant à voir dans quelle mesure les présidents des tribunaux de première instance seront effectivement influencés par cette décision, si cela pourrait une fois de plus aboutir à une plainte au CEDS, ainsi que la manière dont les employeurs tenteront d'esquiver cet obstacle.

Les évolutions récentes ne permettent en tout cas pas d'être très optimiste.

Fin octobre 2015, une grève a éclaté chez Bpost, conduisant au blocage de quelques centres de tri par des piquets de grève. Suite à cela, Bpost a saisi le tribunal et a obtenu par le biais d'une requête unilatérale la levée des piquets dans ses centres de tri situés à Bruxelles, Charleroi et Liège. Ensuite, Bpost n'a rien trouvé de mieux que de remplacer ses travailleurs en grève dans les centres de distribution par des intérimaires (voir infra).

## 6.3 Le rôle de l'huissier de justice

Cette évolution récente de l'exercice du droit de grève se manifeste par un rôle accru accordé aux tribunaux pour se prononcer dans des conflits collectifs. Suite à cette «judiciarisation», les huissiers de justice voient augmenter leur volume de travail. En effet, à la demande de l'employeur ou du travailleur, ils doivent constater les faits pour constituer des éléments de preuve en vue de l'action en justice. Une autre tâche de l'huissier de justice consiste à notifier aux militants les ordonnances établies par les tribunaux suite aux litiges.

Le présent document décrit brièvement les différentes fonctions de l'huissier de justice dans le contexte du droit de grève.

---

178 Cass. 8 décembre 2014, *NJW* 2015, ép. 317, 162, note P. PECINOVSKY.

### 6.3.1 Constats des faits matériels

Sur la base de l'article 516 2° du code judiciaire, les huissiers de justice peuvent procéder à la requête de particuliers à des constatations de nature purement matérielle, exclusives de tout avis sur les conséquences de fait ou de droit qui peuvent en résulter.

L'employeur ou le travailleur peuvent dès lors avoir recours à un huissier de justice pour faire constater des faits matériels. Ce dernier dressera un « procès-verbal de constat ». Seuls les faits constatés par perception sensorielle et de manière objective seront relatés dans ce procès-verbal. On entend par « perception sensorielle » les perceptions visuelle, auditive, tactile, olfactive et gustative. Il pourra éventuellement avoir recours à des instruments. En l'espèce, il le mentionnera dans son procès-verbal, lequel ne pourra en aucun cas contenir des conclusions, des avis, des présomptions, ni des jugements personnels.<sup>179</sup>

Concrètement, en cas de grève, l'employeur peut faire appel à un huissier de justice pour faire constater les voies de fait, ce qui lui permettra de disposer de preuves au moment où il saisira le tribunal. Exemple de constats possibles : nombre de grévistes bloquant les portes d'entrée, distribution de tracts, slogans scandés, etc.

Les conclusions de l'huissier de justice constituent une preuve devant le tribunal du travail. Toutefois, cela n'influence pas forcément le juge qui continue à disposer de toute sa liberté d'appréciation. À titre d'exemple, le président du tribunal de première instance de Bruxelles avait statué dans une affaire en ce sens que *les constats de l'huissier de justice étaient à lire de manière nuancée avec toute la prudence qui s'impose*.<sup>180</sup>

Sur la base légale de sa compétence, l'huissier de justice peut invoquer l'article 1394 du code civil, lequel l'autorise à avoir recours à la force publique pendant l'exécution de sa tâche.<sup>181</sup> En principe, l'huissier de justice ne peut se faire accompagner d'un policier qu'en cas de danger ou d'actes de violence dirigés contre sa personne, ou encore, s'il rencontre des difficultés lors de l'exécution de ses fonctions. Dans cette dernière situation, il peut être demandé à la police de lever tous les obstacles qui l'empêchent de faire son travail. Il convient de souligner que la tâche de l'huissier de justice en elle-même ne peut être effectuée par les forces de l'ordre.

### 6.3.2 Contrôle de l'identité des militants

Cela nous amène au point sensible du contrôle de l'identité des militants.

En vertu de l'article 1er de l'arrêté royal du 25 mars 2003, l'huissier de justice peut vérifier l'identité d'un individu dans le cadre de la notification d'une décision de justice, par exemple lorsqu'il souhaite prononcer des astreintes. Cette possibilité de demander à des grévistes de présenter

---

<sup>179</sup> L. AMELEE, « Het proces-verbaal van vaststelling », *De Gerechtsd.* 1992, 115.

<sup>180</sup> Trib. 1<sup>re</sup> instance Bruxelles (réf.) 8 mars 2000, *JTT* 2000, 208.

<sup>181</sup> Article 44 Loi du 5 août 1992 sur la fonction de police, *MB* 22 décembre 1992.

leur carte d'identité ne donne toutefois pas le droit à l'huissier de justice de les y contraindre. Il peut aussi éventuellement se faire accompagner d'un policier. Il y a cependant discussion sur les limites des compétences de ce dernier dans une telle situation. L'huissier de justice doit veiller à ce qu'il puisse lui-même lever les obstacles qui entravent l'exécution de sa mission, mais quelques-uns estiment qu'identifier une personne ne constitue pas un obstacle. Ce n'est qu'au moment où un individu se montre récalcitrant et refuse de présenter sa carte d'identité et qu'il est dès lors question de « délit » que la police peut intervenir et contraindre la personne à le faire.<sup>182</sup>

## 6.4 L'astreinte

L'astreinte est une mesure de contrainte destinée à vaincre la résistance du débiteur qui s'oppose à l'exécution d'une injonction imposée par le juge. Elle est accessoire à la condamnation principale.<sup>183</sup>

L'astreinte est prévu à l'article 1385 bis du code judiciaire qui marque du sceau belge le système Benelux de l'astreinte, car la loi uniforme ne contient pas pareille restriction.<sup>184</sup>

L'astreinte est imposée par le président du tribunal de première instance ou du tribunal du travail en vue de l'exécution des mesures provisoires. En vertu de l'article 1385bis du code judiciaire, elle ne peut être prononcée en cas d'actions en exécution de contrats de travail, ce qui limite tout de même son champ d'application. Il n'est pas possible de condamner une personne au paiement d'une astreinte en vue de la forcer à reprendre le travail.<sup>185</sup>

Une astreinte peut être imposée pour autant que l'ordonnance dans le cadre d'un conflit collectif de travail ne contient pas de décision relative à la grève et au conflit collectif de travail. Elle empêche qu'il soit porté atteinte aux droits civils de l'employeur.<sup>186</sup> L'astreinte ne peut être imposée que pour s'assurer de l'exécution de l'ordonnance relative à la protection des droits subjectifs de tiers.<sup>187</sup>

---

182 Article 569 C.pén.

183 G.L. BALLON, *De dwangsom* in APR, Gent, Story Scientia, 1980, 1.

184 Loi du 31 janvier 1980 portant approbation de la Convention Benelux portant loi uniforme relative à l'astreinte, et de l'Annexe (loi uniforme relative à l'astreinte), signées à La Haye le 26 novembre 1973, MB 20 février 1980.

185 C.trav. Bruxelles 6 juin 1986, RW 1986 – 87, 1269, noot.

186 Trib. 1<sup>re</sup> instance Liège (réf.) 3 janvier 1996, JTT 1996, 221, noot.

187 Trib. 1<sup>re</sup> instance Liège (réf.) 18 juin 1998, JTT 1998, 447.

# 7. Conséquences individuelles de la grève

---

Le droit de grève est exercé collectivement, dans le but de poursuivre un objectif collectif. Les conséquences provoquées par une telle action collective sont cependant souvent tangibles pour chaque travailleur individuellement. Dans ce chapitre, l'influence de la grève sur les indemnités et les droits les plus importants des travailleurs est examinée plus en détail.

## 7.1 Le jour de grève est-il indemnisé?

### 7.1.1 Droit au salaire

Le droit au salaire naît de l'obligation de l'employeur d'offrir au travailleur le travail convenu et d'autre part de l'obligation du travailleur d'exécuter le travail offert par l'employeur.<sup>188</sup> Cela comporte deux éléments : le travailleur doit exécuter le travail et l'employeur doit offrir le travail convenu. Seules des règles légales ou contractuelles dérogatoires peuvent créer un droit au salaire pour une période au cours de laquelle aucun travail n'est presté.

Le travailleur qui participe à une grève n'exécute pas de travail, et il n'existe pas de règle dérogatoire qui ouvrirait un droit au salaire. Par conséquent, un travailleur en grève n'a pas droit au salaire.<sup>189</sup> Lorsque la grève est reconnue et soutenue par une organisation syndicale interprofessionnelle, ce travailleur peut bénéficier d'une indemnité de grève.

Qu'en est-il des grèves tournantes ou des opérations escargot? Il existe peu d'information à ce propos, et rien de récent.<sup>190</sup> Certains appliquent sans plus le principe selon lequel le contrat de travail n'est pas exécuté comme convenu et qu'aucun salaire n'est donc dû.<sup>191</sup> D'autres estiment que le contrat de travail n'est exécuté que de façon partielle, de sorte que l'employeur ne peut pas invoquer l'*exceptio non adimpleti contractus*.<sup>192</sup>

Le travailleur qui veut travailler mais ne peut pas entamer le travail n'a pas droit au salaire; ne pas pouvoir entamer le travail ne peut pas être assimilé à exécuter le travail. Dans certains cas, on a droit à une indemnité égale au salaire perdu.

---

188 Article 20 et 17 Loi relative aux contrats de travail.

189 Cass. 24 décembre 1979, *RW* 1980 – 81, 410.

190 F. SAELENS et S. MARQUANT, « Stakingen en stakingspiketten, een stand van zaken », *Oriëntatie* 5 (mei) 2008, 130-143.

191 Prud. Charleroi 6 juillet 1965, *TSR* 1965, 316; Trib. Trav. Namur 30 avril 1973, *TSR* 1973, 322.

192 Prud. Namur 18 avril 1966, *TSR* 1967, 34.

Si l'employeur fait installer un lock-out, il devra démontrer qu'il a un caractère légitime (p.ex. le lock-out est une réaction à des manquements des travailleurs), sans quoi il devra payer le salaire de ses travailleurs qui n'ont pas pu entamer le travail de par sa volonté.

## 7.1.2 Indemnité égale au salaire perdu

L'article 27, 1<sup>er</sup> alinéa de la Loi relative aux contrats de travail octroie une indemnité égale au salaire perdu pour le travailleur qui veut travailler et parvient **avec retard ou n'arrive pas au lieu de travail** en raison d'une cause survenue sur le chemin du travail et indépendante de sa volonté.

Qu'en est-il lorsqu'un travailleur ne peut pas atteindre le lieu de travail à la suite d'une grève des trains?

A l'origine, les tribunaux estimaient que pour le premier jour de la grève il y avait le droit au salaire garanti, vu qu'on n'était pas au courant des perturbations sur le trajet du domicile au lieu de travail, et que le travailleur ne pouvait donc pas anticiper cette situation.<sup>193</sup>

Aujourd'hui, on estime que lorsque le travailleur sait à l'avance que par exemple une grève des transports en commun l'empêchera d'atteindre (à temps) son lieu de travail, il n'a pas droit au salaire garanti, même le premier jour.<sup>194</sup>

Il n'y a bien sûr pas non plus de droit au salaire au cours des jours de grève suivants, vu que la cause existait déjà avant que le travailleur se rende au lieu de travail et donc pas pendant le trajet.<sup>195</sup>

Qu'en est-il lorsque le travailleur ne peut pas atteindre le lieu de travail à la suite d'un barrage sur les ronds-points ou dans les zonings industriels?

Dans le cas d'un barrage sur les ronds-points ou dans les zonings industriels qui ne sont pas prévisibles, on considère que le lieu de travail n'a pas encore été atteint et qu'on se trouve dans la situation du trajet vers le lieu de travail. Etant donné que le lieu de travail n'est pas encore atteint, le travailleur aurait droit au salaire journalier garanti.<sup>196</sup>

L'article 27, 2<sup>e</sup> alinéa de la Loi relative aux contrats de travail octroie également une indemnité égale au salaire perdu au travailleur qui veut travailler et qui, en raison d'une cause indépendante de sa volonté, soit ne peut pas entamer le travail **alors qu'il s'était rendu normalement sur le lieu de travail**, soit ne peut continuer le travail auquel il était occupé. Cette disposition exclut cependant expressément la situation de grève!

---

193 Cass. 4 septembre 1989, *JTT* 1989, 383; C. trav. Bruxelles 22 avril 1991, *JTT* 1991, 448; C. trav. Mons 20 juin 1986, *JTT* 1987, 224; C. trav. Gand 19 juin 1985, *JTT* 1986, 39.

194 Cass. 8 décembre 1986, *TSR* 1987, 44; C. trav. Anvers 26 janvier 2005, n° 354.731.

195 Cass. 4 septembre 1989, *RW* 1989-90, 578; C. trav. Bruxelles 22 avril 1991, *JTT* 1991, 448.

196 Trib. trav. Anvers 26 janvier 2005, n° 354, 731.

Le travailleur qui veut travailler qui était donc parvenu à son lieu de travail et n'a pas pu entamer ou poursuivre le travail à la suite de la grève, n'a selon certaine jurisprudence pas le droit au salaire garanti.<sup>197</sup> Dans d'autres jugements, on estime que l'employeur n'est libéré de l'obligation de payer le salaire que quand il peut prouver la force majeure.<sup>198</sup>

### 7.1.3 Force majeure

Aucun droit au salaire garanti ne peut être octroyé au travailleur qui veut travailler lorsque l'employeur peut démontrer que la non mise au travail est due à un cas de force majeure. Dans une telle situation, l'employeur est par ailleurs libéré de toute obligation financière à l'égard de ceux qui veulent travailler.<sup>199</sup>

La force majeure peut être définie comme l'impossibilité absolue d'exécuter le contrat à la suite d'un événement imprévu qui n'émane pas d'une faute de l'employeur et contre lequel il ne pouvait pas prendre des mesures préventives.

L'employeur ne peut invoquer la force majeure que lorsque lui-même n'a commis aucune faute. Lorsque l'employeur a lui-même contribué par une mauvaise communication à l'incertitude qui a participé à conduire à la grève, il n'est pas exempt de toute faute.

L'exécution du contrat de travail doit être impossible, s'il est simplement plus difficile pour l'employeur de satisfaire à son obligation de fournir du travail, il n'est pas question de force majeure et il doit indemniser le travailleur qui veut travailler. On peut déduire les indemnités de chômage et les cotisations sociales de même que le précompte professionnel de l'indemnité égale au salaire perdu.<sup>200</sup>

L'Arrêt de la Cour de cassation de septembre 2015 confirme encore ce point de vue.<sup>201</sup> « *Que l'employeur ne fournit pas la preuve parce qu'il reconnaît que les employés pouvaient encore exécuter différentes tâches, est une justification légitime du rejet de la force majeure. Il est donc bien question d'une faute de l'employeur* » (voir chapitre 5.4. droit au travail).

## 7.2 Concours de jour de grève et maladie

### 7.2.1 Salaire garanti

La réglementation en matière de droit au salaire garanti dans le chef du travailleur en cas de concours d'une incapacité de travail et d'une grève, dépend de leur statut.

---

197 C. trav. 25 juin 1984, JTT 1985, 36; C. trav. Bruxelles 10 décembre 1980, JTT 1981, 36.

198 C. trav. Gand 18 mars 1977, RW 1977-78, 1315; C. trav. Namur 19 décembre 1983, RDD 1984, 94.

199 C. trav. Liège 22 mars 1994, SRK 95, 262; C. trav. Liège 2 février 1993, RJLMB 1993, 1377; C. trav. Bruxelles 25 juin 1984, JTT 1985, 36 (à la suite d'une grève au sein de l'entreprise ou à la suite de piquets de grève placés devant l'entreprise).

200 C. trav. Anvers 9 juillet 2012, n°r 2011/449.

201 Cass. 14 septembre 2015, S.13.0030.N.

L'article 56 de la Loi relative aux contrats de travail prévoit le droit au salaire garanti pendant une maladie de l'ouvrier, à condition qu'il ait été dans l'impossibilité de travailler.

Un ouvrier en grève qui tombe malade ne peut par conséquent pas faire valoir ses droits au salaire garanti pour les jours d'incapacité qui coïncident avec des jours de grève. Il n'aurait de toute façon pas travaillé ce jour-là.

Et qu'en est-il de l'ouvrier qui veut travailler, mais qui est malade ? Pour pouvoir répondre à cette question, la jurisprudence est partie de la question de savoir si ce travailleur qui veut travailler mais qui est malade aurait effectivement travaillé s'il n'était pas tombé malade. Si l'employeur s'était, en raison de la grève, trouvé dans l'impossibilité de fournir du travail à ceux qui veulent travailler (force majeure), celui qui veut travailler n'aurait de toute façon pas travaillé ce jour-là, et la condition pour avoir droit au salaire garanti n'est pas remplie.<sup>202</sup> La perte de salaire de celui qui veut travailler et qui est malade est alors la conséquence de la grève et non de l'incapacité de travail.

Le droit au salaire garanti pendant la période d'incapacité de travail est assuré pour l'employé sur la base de l'article 70 de la Loi relative aux contrats de travail. Vu que cet article n'impose pas de condition supplémentaire, le travailleur en grève et celui qui veut travailler ont en principe droit au salaire garanti !

## 7.3 Droit à l'allocation de chômage

### 7.3.1 Discussion originelle à propos de la compétence de l'ONEM et des tribunaux du travail

Dans le cas d'une grève, peut-on revendiquer des indemnités de chômage ?

Cette question a connu un long cheminement au cours de l'histoire.<sup>203</sup>

L'article 129 de l'Ancien Arrêté relatif à l'Emploi et au chômage du 20 décembre 1963 attribuait un rôle au comité de gestion de l'Office National de l'Emploi (ONEM) en cas de grève et de lock-out à propos des travailleurs dont le chômage était la conséquence directe ou indirecte d'une grève.<sup>204</sup>

L'ONEM a développé un certain nombre de critères d'octroi des indemnités de chômage. Ainsi, le comité de gestion estimait que les travailleurs qui voulaient travailler et qui avaient un intérêt à la grève, parce que par exemple ils appartenaient aux unités en grève, ne satisfaisaient pas à la condition requise pour avoir droit aux indemnités de chômage.

L'ONEM estimait aussi que les tribunaux du travail n'étaient pas compétents pour contrôler les décisions du comité de gestion.

---

202 C. trav. Liège 11 février 1976, *FEB* 1978, 735; Trib. trav. Tongres 4 novembre 1971, *JTT*, 72, 141.

203 Machteld Van Opstal, « Staking en werkloosheid : wie zal betalen ! Situering, geschiedenis en bedenkingen », *AJT*, 1997 – 98, 316-318.

204 *MB* 18 janvier 1964.

Suivit alors une discussion pendant des années concernant d'une part la valeur et le sens des critères développés par le comité de gestion et d'autre part le dilemme à propos de la compétence des tribunaux de travail.

Au début des années 80, la Cour de cassation confirme dans 3 arrêts le point de vue déjà adopté précédemment par le Conseil d'Etat:<sup>205</sup>

*« Le comité de gestion, au moment de décider de l'attribution d'allocations à des travailleurs dont le chômage est la conséquence directe ou indirecte d'une grève, doit faire une distinction entre les travailleurs en grève et ceux qui veulent travailler et que donc les juridictions du travail sont compétentes pour juger si le comité de gestion a déterminé correctement cette distinction. »*

En guise de motivation, la Cour de cassation se référait à l'article 7 de l'Arrêté-Loi du 28 décembre 1944, qui stipule que le travailleur qui, en raison de circonstances indépendantes de sa volonté, se retrouve sans travail et sans salaire, a droit à une allocation de chômage.<sup>206</sup>

Cette jurisprudence, qui a aussi été suivie dans la doctrine, allait en fait à l'encontre de l'article 129 de l'Ancien Arrêté relatif à l'Emploi et au Chômage. Cet article confère en effet au comité de gestion le droit exclusif de décider de l'octroi d'allocations de chômage, même lorsqu'il s'agissait de personnes involontairement au chômage. La Cour de cassation a rejeté la thèse de l'ONEM, à la suite de quoi le travailleur concerné pouvait interjeter appel auprès des tribunaux du travail, contre la décision du comité de gestion.

Les critères développés par le comité ne lient d'ailleurs pas le juge, le seul critère valable est le caractère involontaire du chômage.<sup>207</sup>

### 7.3.2 L'ONEM apporte sa propre solution par le biais du Nouvel Arrêté portant Réglementation du Chômage

L'ONEM réagit en adaptant la réglementation par le biais de l'instauration du "Nouvel Arrêté portant Réglementation du Chômage", à savoir l'AR du 25 novembre 1991.<sup>208</sup>

L'ONEM ne conteste plus la compétence des juridictions du travail, vu qu'elle est établie légalement.<sup>209</sup>

Mais l'ONEM n'abandonne pas pour autant le combat pour sa propre compétence, et reprend les critères qu'elle applique dans l'article 73 du nouvel Arrêté réglementant le chômage.

Les travailleurs qui participent à la grève ou ceux qui sont touchés par un lock-out, et le travailleur dont le chômage est la conséquence directe ou indirecte d'une grève ou lock-out, ne peuvent bénéficier d'une allocation que moyennant autorisation du comité de gestion.

De plus, le comité de gestion tient compte pour ce dernier groupe de travailleurs du fait de leur

---

205 Cass. 29 janvier 1981, *Arr.Cass.*, 1980-81, n° 315; Cass. 18 mai 1981, *Arr.Cass.*, 1980-81, n° 531; Cass. 22 juin 1981, *Arr.Cass.*, 1980-81, 1228.

206 Arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, *MB* 30 décembre 1944.

207 PUT, J., « Naar een nieuwe definitie van het begrip onvrijwillige werkloosheid », *Soc.Kron.*, 1992, 237.

208 AR 25 novembre 1991 portant Réglementation du Chômage, *MB* 31 décembre 1991, *err.*, *MB* 13 mars 1992.

209 Article I 7, B11 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944.

appartenance ou non à l'unité de travail dans laquelle se trouvent les travailleurs en grève et leur intérêt éventuel à ce que les revendications des grévistes soient acceptées.

La Cour de cassation a indiqué clairement, dans son arrêt du 25 novembre 1996 que dorénavant, il faut tenir compte de cet article 73, et que donc toutes les situations de chômage ayant un caractère involontaire n'ouvrent pas automatiquement un droit à des allocations de chômage.<sup>210</sup>

*En l'occurrence, une travailleuse avait sollicité des allocations de chômage après qu'elle ait tenté à deux reprises de rejoindre son lieu de travail, mais sans résultat. C'était la conséquence d'actions de grève contre le plan global du gouvernement. Vu qu'en l'occurrence il s'agissait d'une grève générale contre des mesures du gouvernement, on a estimé que la travailleuse avait un intérêt et que par conséquent le comité de gestion pouvait légitimement et sur une base légale refuser son autorisation à l'obtention d'allocations de chômage.*

La question s'est posée de savoir si la Cour de cassation ne pouvait pas adopter une interprétation plus souple.<sup>211</sup>

L'article 73, 3e alinéa stipule en effet que « *lors de l'octroi de son autorisation, le comité de gestion tient compte notamment ...* ».

« Notamment » signifie dans le langage courant « particulièrement, singulièrement, spécialement. » Cela signifie que les critères repris à l'article 73, 3e alinéa peuvent être considérés comme fil conducteur dans une décision mais ne constituent pas un test décisif pour octroyer ou non des allocations de chômage.

### 7.3.3 Analyse des rapports du comité de gestion

Seuls deux critères sont mentionnés dans l'AR, mais il ressort des rapports du comité de gestion que différents critères sont appliqués pour motiver l'octroi ou le refus de la demande d'allocation de chômage. Le comité de gestion évalue la demande ad hoc, sur la base de la situation de fait, qui peut être expliquée oralement par les délégués des organisations syndicales représentatives.

Ces critères ont été répertoriés dans des « codes » qui sont énumérés succinctement ci-dessous :

- Code A: ils n'appartenaient pas à l'unité de travail dans laquelle se trouvaient des travailleurs en grève et ils ne pouvaient avoir intérêt à l'aboutissement des revendications des grévistes (art. 73) / seulement indemnisables toutefois en cas de jours de chômage complets (art. 99, 3°).
- Code B: ils appartenaient à l'unité de travail dans laquelle se trouvaient des travailleurs en grève et ils pouvaient avoir intérêt à l'aboutissement des revendications des grévistes (art. 73) : non indemnisable.

---

210 Cass. 25 novembre 1996, RW 1996 – 1997, 1330 avec note PH.

211 Machteld Van Opstal, « Staking en werkloosheid : wie zal betalen? Situering, geschiedenis en bedingen », AJT 1997 – 98, 316-318.

- Code C : ils appartenait à l'unité de travail dans laquelle se trouvaient des travailleurs en grève (art. 73) : non indemnisable.
- Code D : ils pouvaient avoir intérêt à l'aboutissement des revendications des grévistes (art. 73) : non indemnisable.
- Code E : il ne s'agit pas de jours de chômage complets (art. 99, 3°) : non indemnisable.
- Code F : les intéressés ont perçu un salaire (art. 44) : non indemnisable.
- Code G : soit ils peuvent prouver qu'ils ne pouvaient se rendre à leur travail suite au manque de moyens de transport en commun – auquel cas ils ont éventuellement droit à leur rémunération en application de l'art. 27 de la loi sur les contrats de travail, soit, ils ne pouvaient le prouver – auquel cas ils doivent être considérés comme des chômeurs volontaires. Jusqu'à présent, aucune allocation n'a été octroyée en cas de chômage qui résultait d'une absence de transports en commun. Généralement, le travailleur peut prétendre au salaire garanti pour le premier jour. Ce n'est pas nécessairement le cas pour les jours suivants.
- Il est toutefois matériellement impossible pour le Comité de gestion de constater pour chaque travailleur s'il a été involontairement au chômage, en d'autres termes, dans quelle mesure il aurait pu atteindre le travail via d'autres moyens.
- Code H : la décision sur l'indemnisation des jours de chômage en dehors de la période de grève relève de la compétence du directeur du bureau du chômage dont dépend le chômeur – le directeur peut reconnaître la force majeure pour ces jours de chômage. Pour garantir une égalité de traitement, le directeur tiendra toutefois compte de la décision du directeur dans le ressort duquel se situe l'entreprise.

Le droit aux allocations sera octroyé

- a) soit s'il est satisfait simultanément aux conditions suivantes :
  - le chômage suit immédiatement une période pour laquelle, selon la décision du comité de gestion, des allocations peuvent être octroyées;
  - le chômage est provoqué par une impossibilité de fait de reprendre immédiatement les activités (indépendante de la volonté de l'employeur et des travailleurs);
- b) soit s'il est démontré que l'exécution du contrat de travail du travailleur concerné était impossible pour cause de force majeure.
- Code I : il n'y avait pas de motif valable pour le chômage : non indemnisable.

En pratique, force est de constater que le comité de gestion considère comme un élément déterminant pour se voir octroyer des allocations, que le travailleur qui voulait travailler ait été empêché par un piquet de grève d'une tierce entreprise, avec pour argument que dans le cas contraire le non-gréviste retire un avantage direct ou indirect de la grève.<sup>212</sup>

---

212 Trib. trav. Tongres 14 janvier 2004, RW 2004–05, 796.

## 7.4 Reconnaissance d'un accident de travail

La grève et le lock-out dans l'entreprise ont une influence sur la possible reconnaissance d'un accident comme accident du travail.

Par la participation à une grève l'exécution du contrat de travail est en effet suspendue, et l'accident ne peut pas être considéré comme un accident du travail survenu pendant et à l'occasion de l'exécution du contrat de travail.<sup>213</sup>

Même le travailleur qui ne participe pas à la grève mais se serait trouvé dans l'impossibilité d'exécuter son contrat de travail ne peut être la victime d'un accident du travail.

Et qu'en est-il des accidents causés sur le chemin du travail, où une grève est en cours ?

On fait une distinction entre le travailleur qui veut travailler et celui qui fait grève.

Pour qu'il puisse être question d'un accident sur le chemin du travail, il faut que la présence sur le lieu de travail soit consacrée à l'exécution du contrat de travail. Si donc il se rend vers le lieu de travail dans le but de participer à l'action de grève, cette condition n'est pas remplie.

Seul l'accident dont est victime le travailleur qui veut travailler qui se rend vers l'entreprise où une grève est en cours ou qui en revient, peut être considéré comme un accident du travail.<sup>214</sup>

La preuve de la volonté ou non de travailler est tantôt mise à charge des travailleurs, et tantôt de l'assureur.

## 7.5 Droit à l'indemnité de grève

Si la grève à laquelle a participé le travailleur est reconnue par l'organisation syndicale à laquelle il est affilié, ce travailleur peut faire valoir son droit à une indemnité de grève.

Pour la CGSLB, cette indemnité de grève s'élève actuellement à 30 €. Une indemnité de grève sera payée pour chaque jour où il aurait normalement fallu travailler mais où il y a eu une grève.

Si le travailleur devait ce jour-là prêter à mi-temps, l'indemnité de grève sera payée au prorata.

Des indemnités de grève ne peuvent être versées que pour les jours où le travailleur aurait normalement dû travailler.

Exemple : le travailleur qui ne travaille pas le lundi ne peut recevoir une indemnité de grève pour une grève qui a lieu un lundi.

Le travailleur en congé parental ou en crédit-temps le jour de la grève n'a pas droit à l'indemnité de grève, mais l'allocation de l'ONEM n'est pas interrompue.

---

213 Article 7 Loi sur les accidents du travail; C. trav. Gand 2 septembre 2004, *T.Verz.* 2005, afl. 1, 70, note Y. GHYSELS, C. trav. Gand 2 septembre 2004, *De Verz.* 2005, 70.

214 C. Trav. Gand 3 septembre 1992, *JTT* 1993, 210.

## 7.6 Assimilations-allocations

L'exécution de prestations de travail ou leur assimilation est une condition qui revient fréquemment pour l'acquisition de certains droits en matière de sécurité sociale.

### 7.6.1 Indemnité de maladie

Les jours de grève reconnus par les organisations syndicales sont assimilés à des prestations effectives pour ce qui concerne le calcul du délai d'attente ouvrant le droit à l'assurance en matière de soins de santé.<sup>215</sup>

### 7.6.2 Allocation de chômage

Pour être admis au droit aux allocations de chômage, le travailleur doit justifier d'un délai d'attente incluant au minimum un certain nombre de jours de travail et/ou de jours assimilés.<sup>216</sup>

Les jours de grève sont assimilés à des prestations effectives ouvrant le droit aux allocations de chômage.<sup>217</sup>

### 7.6.3 La réglementation des allocations familiales

Le travailleur mis au travail en Belgique par un employeur tombant dans le champ d'application de la Loi relative aux allocations familiales a droit à des allocations familiales sur la base de l'exécution effective du travail. Les périodes au cours desquelles aucune prestation de travail n'est fournie en raison de grève ou de lock-out sont toutefois assimilées à des prestations effectives de travail, et ceci est valable tant pour le gréviste que pour celui qui veut travailler.<sup>218</sup>

### 7.6.4 L'allocation à la suite d'un accident du travail

L'allocation à laquelle a droit le travailleur victime d'un accident du travail est calculée sur la base du salaire de l'année précédant l'accident.

Si la période de référence est incomplète, le salaire auquel le travailleur a droit est complété au moyen d'un salaire hypothétique pour les jours où le travailleur n'a pas perçu de salaire.<sup>219</sup> Ainsi, le salaire de base est aussi calculé de cette manière pour les jours de grève et de lock-out.

---

215 Article 203 AR 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, *MB* 31 juillet 1996.

216 Article 30 AR 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, *MB* 31 décembre 1991, ci-après « Arrêté relatif au chômage ».

217 Article 38, §1, 6° Arrêté relatif au chômage.

218 Article 53, §1, 5° Lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour les travailleurs salariés, AR 19 décembre 1939, *MB* 22 décembre 1939.

219 Article 36 Loi sur les accidents du travail du 10 avril 1971, *MB* 24 avril 1971.

## 7.6.5 Pensions

Les salaires mérités pendant la carrière sont déterminants pour le calcul de la pension de vieillesse. Les périodes de grève et de lock-out sont assimilées à des périodes de travail sous deux conditions:<sup>220</sup>

- Le travailleur doit bénéficier d'une allocation de chômage ou d'une indemnité pour compenser la perte de salaire;
- le travailleur doit être dans une relation de travail lorsqu'a lieu la grève ou le lock-out, ou se trouver dans une période d'inactivité assimilée à une période de travail.<sup>221</sup>

## 7.7 Assimilations – contrat de travail

### 7.7.1 Prime de fin d'année

La participation à une grève peut dans certains cas avoir un impact sur le montant de la prime de fin d'année à laquelle les travailleurs en grève auront droit. Le montant et les conditions d'octroi de la prime de fin d'année sont en effet réglés au niveau sectoriel.

On tient compte des périodes de prestations effectives et des périodes qui y sont assimilées. La période de grève n'est en principe pas assimilée à des prestations effectives pour le calcul du montant de la prime de fin d'année.

De ce fait, la participation à une grève entraînera une réduction du montant de la prime de fin d'année à laquelle le travailleur a droit.

Quelques exemples de commissions ou sous-commissions paritaires dans lesquelles la grève est prise en compte et est assimilée :

- CP 118 et 220 pour l'industrie alimentaire (118.03, 118.06 et 118.09);
- Sous-CP 225.01 et 225.03 pour les employés des institutions de l'enseignement subsidié Communauté – Flamande – Française et Germanophone;
- CP 302 pour l'industrie hôtelière;
- CP 312 pour les grands magasins;
- Sous-CP 330.01 pour les services de santé fédéraux.

### 7.7.2 Jours fériés

Pour avoir droit au salaire pendant un jour férié, le travailleur doit être présent le jour ordinaire de travail précédant le jour férié et celui succédant au jour férié, ou être en absence justifiée pendant ces jours de travail.<sup>222</sup>

---

220 Article 34, §1, H Arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés, MB 18 janvier 1968, ci-après « règlement général des pensions des travailleurs ».

221 Article 34, §2 règlement général des pensions des travailleurs.

222 Article 10 AR 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, MB 24 avril 1974, ci-après « l'AR d'exécution de la loi sur les jours fériés ».

La liste des absences considérées comme étant justifiées est reprise dans l'AR d'exécution de la Loi sur le Jours fériés.<sup>223</sup>

Lorsque la grève a été reconnue par l'organisation syndicale, il s'agit d'une absence justifiée de sorte que le travailleur conserve son droit au salaire pour le jour férié rémunéré même si la grève n'est reconnue qu'ultérieurement par l'organisation syndicale.<sup>224</sup>

La même solution s'impose si la grève est irrégulière parce qu'une organisation représentative des travailleurs n'a pas respecté la procédure de conciliation imposée par les dispositions contraignantes d'une cct.<sup>225</sup>

Une absence justifiée la veille ou le lendemain du jour férié implique que le jour férié sera rémunéré.

### 7.7.3 Vacances annuelles et pécule de vacances

La durée des congés légaux est fixée sur base du nombre de jours effectivement prestés pendant l'exercice de vacances et des jours qui y sont assimilés.<sup>226</sup>

Les jours de suspension à la suite de la participation à une grève dans l'entreprise sont assimilés pour les employés, sans qu'une condition quelconque ne soit imposée.<sup>227</sup>

Pour les ouvriers, cette assimilation n'est possible qu'à condition que la grève ait été reconnue par une organisation interprofessionnelle représentative des travailleurs.<sup>228</sup>

Les non-grévistes sont également traités différemment en fonction de leur statut.

Pour les employés qui ne font pas grève mais qui sont empêchés de fournir des prestations en raison de la grève, il n'y a pas d'assimilation.

Pour les ouvriers qui ne participent pas à la grève, la suspension à la suite d'une grève n'est assimilée que pour les travailleurs auxquels le statut de chômeur temporaire est attribué et avec l'assentiment du comité de gestion de l'Office National des Vacances Annuelles (ONVA).

En cas de **lock-out**, d'autres règles sont applicables: l'interruption du travail à la suite d'un lock-out est assimilée sans conditions pour les employés et les ouvriers.<sup>229</sup>

Les jours de grève ne peuvent pas être considérés comme des jours de congé, même s'ils devraient coïncider avec des congés collectifs. Le travailleur conserve pendant 12 jours après l'exercice de vacances le droit de prendre les congés.<sup>230</sup>

---

223 Article 11, 3° en 4° de l'AR d'exécution de la loi sur les jours fériés.

224 Cass. 20 décembre 1982, *Inf.Soc.Secr.* 1983, afl.26, 15; Cass. 15 octobre 1984, *JTT* 1985, 48, note; C. trav. Mons 7 juin 1983, *JTT* 1982, 372; C. trav. Mons 6 mars 1990, *Soc.Kron.* 1990, 346, note; sinon; Trib. trav. Mons 23 septembre 1981, *JT* 1982, 308.

225 C. trav. Mons 15 janvier 1990, *JTT* 1990, 181.

226 Article 3, 1er alinéa lois coordonnées concernant les vacances annuelles des travailleurs du 28 juin 1971, *MBS* 30 septembre 1971, ci-après «Loi sur les vacances» et article 3, 1er alinéa AR 30 mars 1967 visant à définir les modalités générales d'exécution des lois concernant les vacances annuelles des travailleurs, *BS* 6 septembre 1967, ci-après «Arrêté d'exécution Loi sur les vacances».

227 Article 41, 11° Arrêté d'exécution Loi sur les vacances.

228 Article 16, 11° Arrêté d'exécution Loi sur les vacances.

229 Article 16, 12° en 41, 12° Arrêté d'exécution Loi sur les vacances.

230 Article 66 Arrêté d'exécution Loi sur les vacances.

Par contre, si une grève éclate pendant la période de congés individuels du travailleur, ou s'il s'y produit un lock-out, ou si le travailleur prend congé pendant une période de grève ou lock-out, ces jours sont effectivement pris en compte comme des jours de congé et ils sont imputés sur le nombre de jours de congé auquel le travailleur peut encore faire valoir ses droits.<sup>231</sup>

## 7.8 La grève et le travail intérimaire

La relation entre une action de grève et le travail intérimaire est compliquée à différents niveaux et soumise à une réglementation stricte.

### 7.8.1 Interdiction de mettre des travailleurs intérimaires au travail pendant une grève

Il est explicitement prévu dans la législation belge qu'il est interdit à une entreprise pendant une grève ou un lock-out de mettre des travailleurs intérimaires au travail.<sup>232</sup>

Cette interdiction s'applique sans distinction selon la nature de la grève, qu'elle concerne une grève totale ou partielle du personnel de l'entreprise.<sup>233</sup>

Si une entreprise ne devait pas respecter cette interdiction, et si donc elle mettait le travailleur intérimaire au travail dans des cas non autorisés, la sanction consistera à considérer ce contrat de travail intérimaire comme un contrat de travail à durée indéterminée.<sup>234</sup>

Les infractions à la Loi concernant le Travail Intérimaire et à ses arrêtés d'exécution sont recherchées, constatées et sanctionnées conformément au Code Pénal Social et frappées d'une sanction de niveau 2.<sup>235</sup> Concernant les infractions relatives au travail intérimaire, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés. L'amende multipliée (pénale ou administrative) ne peut toutefois excéder le maximum de l'amende multiplié par cent.<sup>236</sup>

### 7.8.2 Conséquences pour le travailleur intérimaire

Pendant l'action de grève, la mise au travail du travailleur intérimaire sera suspendue pour force majeure, et il n'aura pas droit à son salaire, tel est en tout cas l'avis de la plupart des jugements sur ce sujet.<sup>237</sup>

---

231 Article 68, 2°, b) Arrêté d'exécution Loi sur les vacances.

232 Article 1§5 et 19 cct 108 du 16 juillet 2013 concernant le travail temporaire et le travail intérimaire, MB 10 février 2014, ci-après « cct n° 108 concernant le travail intérimaire ».

233 Trib. trav. Louvain 7 octobre 2005, SRK 2006, 385; Trib. Référés. Trib trav. Bruxelles 7 octobre 2005, RW 2006-07, 374, note P. HUMBLET et J. VANTHOURNOUT.

234 Article 20 loi 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, MB 20 août 1987, ci-après « Loi relative au Travail intérimaire », article 41 cct n° 108 relative au Travail intérimaire.

235 Article 176 §2 CPS.

236 Article 103 CPS.

237 C. trav. Liège 20 décembre 1983, JTT 1985, 65; C. trav. Liège 4 novembre 1983, TSR 1984, 309. contra: Trib. trav. Charleroi 19 février 1982, JTT 1982, 252; Trib. trav. Bruxelles 16 janvier 1992, Soc.Kron. 1995, 277.

En outre, il n'aura généralement pas droit aux allocations de chômage. Le comité de gestion de l'ONEM refuse généralement le droit aux allocations parce que les intérimaires retirent indirectement un avantage de l'action de grève. Les intérimaires ont en effet droit à un salaire qui ne peut être inférieur à celui auquel ils auraient droit s'ils étaient engagés comme travailleurs permanents par l'utilisateur.<sup>238</sup>

Dans le cas d'une grève visant à obtenir de meilleures conditions de travail et salariales, celles-ci bénéficieraient aussi aux travailleurs intérimaires selon le comité de gestion, d'où le refus.

### 7.8.3 Exemple Bpost

Malgré la réglementation non susceptible d'interprétation concernant l'interdiction de mettre des travailleurs intérimaires au travail pendant une action collective, Bpost a sapé, au moyen de requêtes unilatérales, d'huissiers de justice et la mise au travail d'intérimaires, une grève qui avait lieu en fin novembre 2015.

*En l'occurrence*, une grève avait éclaté dans les centres de tri de Bpost à propos de la suppression du travail du samedi.

Bpost se défendait comme suit :

*« Dans les circonstances exceptionnelles auxquelles nous sommes confrontés, Bpost fait appel à des travailleurs intérimaires pour pouvoir compenser les conséquences dramatiques des actions extravagantes de ces derniers jours. »*<sup>239</sup> (traduit librement du néerlandais)

Jan Buelens, professeur en droit du travail à l'Université d'Anvers et avocat chez Progress Lawyers Network, a réagi comme suit :

«...

*Si les travailleurs en grève sont remplacés par d'autres, il n'est plus question de droit de grève. Ces derniers jours, nous en avons vu une illustration parfaite. Chez Bpost, une grève est en cours parce que Bpost veut considérer le samedi comme un jour de travail ordinaire et ne veut pas payer de prime supplémentaire. Pour saper cette grève et remplacer les grévistes, Bpost a engagé des travailleurs intérimaires, ce qui est tout simplement illégal. Aussi longtemps qu'il n'est pas fait usage de violence ou d'intimidation, un piquet de grève peut effectivement bloquer l'accès. Quelle est l'alternative ? Obtenir, après coup, gain de cause devant le tribunal ? La grève sera alors brisée et on aura perdu sa (vraie) cause. Le droit de grève implique donc de par sa nature même une restriction des droits de l'employeur et parfois aussi des individus qui veulent travailler. »*<sup>240</sup>

Il faut voir si ces actes de Bpost seront effectivement sanctionnés. Ils sont en tous cas parvenus à saper totalement la force de l'action de grève des travailleurs.

---

238 Article 10 Loi relative au Travail intérimaire.

239 [http://www.vfb.be/vfb/Media/Default/archief\\_pers/BPost/Uitzendkrachten%20bpost.pdf](http://www.vfb.be/vfb/Media/Default/archief_pers/BPost/Uitzendkrachten%20bpost.pdf)

240 J. BUELENS, « In debat over stakingsrecht staat de democratie centraal », *De Tijd* 29 oktober 2015.

## 7.9 La grève et la résiliation du contrat de travail

### 7.9.1 Licenciement pour motif grave ?

Le simple fait de participer à une grève, même si elle n'a pas été organisée par une organisation syndicale représentative, ne justifie pas un licenciement pour motif grave.<sup>241</sup>

Lorsque la participation à une grève est « accompagnée d'autres circonstances » qui sortent des limites de l'exercice normal du droit de grève, celle-ci peut constituer un motif grave.

Quelques exemples de procès dans lesquels le juge n'a pas accepté le motif grave :

- Le non-respect des procédures convenues par cct; il ne peut être imputé qu'au syndicat, pas aux grévistes. La grève reste un droit malgré la méconnaissance des procédures;<sup>242</sup>
- La participation à une occupation pour laquelle le juge des référés avait ordonné aux occupants de quitter les lieux. La Cour du travail ne s'estimait pas tenue par l'ordonnance, qui n'est qu'une mesure provisoire;<sup>243</sup>

Quelques exemples de procès dans lesquels le juge a accepté le motif grave :<sup>244</sup>

- La grève pour se venger d'un licenciement économiquement justifié;<sup>245</sup>
- Le fait qu'un travailleur a incité les autres travailleurs à faire grève au moyen d'un extincteur;<sup>246</sup>
- Le licenciement pour motif grave du travailleur individuel qui avait provoqué une grève contre l'accord cadre proposé par le médiateur social. Selon le tribunal il s'agissait d'une grève sans but, parce que la majorité des travailleurs était favorable à l'accord cadre, que la grève n'était pas annoncée et qu'il n'y avait pas de revendications.<sup>247</sup>
- La coupure de la fourniture d'électricité par un membre du CPPT. Le fait qu'il s'agissait d'une dégradation volontaire des biens de l'employeur a été déterminant, mais la cour a aussi trouvé que l'objectif était illégitime dans la mesure où il consistait à priver une entreprise d'électricité alors que les travailleurs refusaient de faire grève.<sup>248</sup>

---

241 C.trav. Mons 7 mai 2002, *JTT* 2002, 481.

242 C.trav. Bruxelles 26 juin 1996, *JTT* 1996, 504-507, avec note C. WANTIEZ; C.trav. Mons 7 mai 2002, *JTT* 2002, 481-484.

243 C.trav. Bruxelles 5 novembre 2009, A.R. n° 2009/AB/52381, *JTT* 2010, 139-144 et C.trav. 5 novembre 2009, A.R. n° 2009/AB/52386, inédit. Discuté par I. VAN HIEL, « Bedrijfsbezetting is geen dringende reden », *juristenkrant* 2010, afl. 201, 16.

244 F. SAELENS en S. MARQUANT, « Stakingen en stakingspiketten, een stand van zaken », *Oriëntatie* 5 (mei) 2008, 130-143.

245 C.trav. Bruxelles 3 décembre 1981, *JTT* 1982, 120; C.trav. Bruxelles 1er décembre 1989, *JTT* 1990, 80.

246 C.trav. Liège 15 septembre 1987, *Soc.Kron.* 1989, 112.

247 Trib. trav. Anvers 18 mai 2001, inédit, discuté par F. DORSSEMONT, « Staking mag niet afhangen van wil meerderheid », *Juristenkrant* 2001, afl. 34,12.

248 Trib. trav. Bruxelles 18 décembre 2003, *JTT* 2004, 195-197; M. DE VOS et P. HUMBLET, « Bloemlezing arbeidsrecht: juli 2003 – 2004 », *OR* 2005, nr. 6, 158-159. (Cass. 27 janvier 2003, *JTT* 2003, 121)

Comme il apparaît dans les dates de publication de ces jugements et arrêts, le fait d'invoquer un motif grave par l'employeur à la suite d'actions de grève est devenu un moyen quelque peu suranné. Aujourd'hui, les employeurs font plutôt usage des procédures de requête unilatérale pour bloquer la grève dès son origine.

## 7.9.2 Droit de grève et devoir de motivation

Les faits de grève donnent rarement lieu à considérer un licenciement assorti d'un préavis ou d'une indemnité de dédit comme un licenciement abusif pour les ouvriers ou un abus du droit de licencier pour les employés.<sup>249</sup>

Depuis le 1er avril 2014, le principe du licenciement abusif pour les ouvriers a été supprimé, et une obligation générale de motivation a été instaurée, à laquelle est liée le licenciement manifestement déraisonnable qui peut être invoqué tant par les ouvriers que par les employés. Il reste encore à voir dans quelle mesure cette nouvelle obligation de motivation et la sanction qui y est liée sera mise en rapport avec d'éventuels licenciements déraisonnables dans le cadre d'actions collectives.

## 7.9.3 Suspension du délai de préavis ?

Après que le préavis ait été donné par l'employeur, certains faits (motifs de suspension) peuvent donner lieu à la suspension du délai de préavis à prêter par le travailleur. Le préavis a d'ailleurs pour but de donner au travailleur licencié le temps de rechercher un nouvel emploi, et pendant ces périodes de suspension il lui est impossible de solliciter. Le fait de ne pas pouvoir utiliser utilement la période de suspension à la recherche d'un autre emploi justifie donc la suspension du délai de préavis.

Les faits donnant lieu à la suspension du délai de préavis sont énumérés dans la loi relative aux contrats de travail. La participation à une grève n'est pas indiquée dans la Loi relative aux contrats de travail comme un motif de suspension du délai de préavis. Dans un arrêt du 9 octobre 1970, la Cour de cassation, en dépit d'une jurisprudence constante, a conclu à l'effet suspensif de la grève sur le délai de préavis. Dans cet arrêt, la Cour indiquait que toute suspension de l'exécution du contrat de travail a pour effet la suspension du délai de préavis, et cela alors qu'avant l'arrêt de cassation chacun partait du principe que les motifs de suspension du délai de préavis étaient cités de façon limitative dans la loi.<sup>250</sup>

---

249 W. VAN EECKHOUTTE, « Het stakingsrecht in de privé-sector in België », *TSR* 1982, 266; W. VAN EECKHOUTTE, « Staking en uitsluiting en de individuele arbeidsverhoudingen », *TSR* 1978, 423.

250 Cass. 9 october 1970, *JTT* 1971, 2.

La solution socialement justifiée formulée par la Cour a été fortement critiquée d'un point de vue juridique. Seul le législateur devrait pouvoir mettre en place de nouveaux motifs de suspension.<sup>251</sup> La Cour semble avoir été sensible à cette critique et a changé son fusil d'épaule par son arrêt du 7 janvier 1985.<sup>252</sup> Dans cet arrêt, la Cour avance clairement comme principe que le délai de préavis ne peut être suspendu que dans les cas prévus dans la loi relative aux contrats de travail. Par conséquent, cela signifie que le délai de préavis n'est pas suspendu par une grève ou même une période de grève.

---

251 P. DENIS, note Cass. 9 octobre 1970, *TSR* 1971, 33.

252 Cass. 7 janvier 1985, *RW* 1984 – 85, 2204.

## 8. Conclusion

---

Dans notre pays, le droit de grève doit encore fêter son 35<sup>e</sup> anniversaire.

Tout a commencé par une victoire sur le monopole de l'employeur dans la relation entre employeur et travailleur. Ce droit a permis aux organisations représentatives des travailleurs d'avoir un moyen de pression efficace qui rétabli l'équilibre lors d'un conflit entre deux rapports de force.

Il a ensuite été renforcé par la législation européenne, qui a immédiatement transposé dans notre législation belge le droit à l'action collective et les possibilités de restrictions limitées.

Le droit de grève a très rapidement fait l'objet de critiques de la part des employeurs, qui via une procédure unilatérale devant le tribunal, voulaient réduire les grévistes au silence, sans droit de défense.

Sur le plan du contenu également, ce droit a dû faire face à de nombreux vents contraires. En outre, on l'oppose souvent aux droits subjectifs tels que le droit à la propriété et le droit au travail. L'opinion publique ne considère plus à leur juste valeur les libertés fondamentales.

Est-ce que le droit de grève disparaîtra en silence avant de connaître ses années de gloire ?

Contre tous ces mouvements négatifs, il existe toutefois une importante communauté de travailleurs, juristes et membres syndicaux qui ne veulent pas faire une croix sur le droit de grève.

Plusieurs pistes de réflexions peuvent être envisagées.

Il n'est question de droit de grève que lorsque la négociation collective n'a pas abouti au résultat voulu. Par un renforcement de notre position dans la procédure de conciliation, nombreux sont les conflits qui peuvent être résolus. Ce genre de solutions crée de toute façon une meilleure ambiance dans l'entreprise.

Un bon encadrement des besoins vitaux et la manière dont la sécurité en est garantie engendre davantage de certitude juridique. Les commissions paritaires sont compétentes pour mettre à jour ces CCT, ou pour les introduire. Rien que le fait de prendre l'initiative permettra d'obtenir des résultats efficaces dans ce dossier, ce qui est bien mieux que d'attendre une proposition du gouvernement.

De nombreuses voix demandent que le droit de grève soit arrêté dans la législation belge. Avant d'étudier de nouvelles propositions, il serait opportun de commencer par réévaluer les sources de droits existantes. L'évaluation du Gentlemen's Agreement est à l'agenda des discussions des

partenaires sociaux, ce qui permettra de clarifier certaines exigences, aussi bien du côté patronal que syndical.

Dans cette optique, il est important de souligner le caractère inacceptable des procédures unilatérales devant les tribunaux, où les jugements sont prononcés sans droit de défense.

Ce sera un défi de continuer à convaincre l'opinion publique des motifs légitimes pour lesquels on a recours à la grève.

Cette campagne ne sera crédible que si l'on considère la grève comme dernier moyen d'action en cas de conflit collectif.

Pour conclure, il est nécessaire de créer un sentiment de solidarité plus fort avec la communauté, les individus doivent voir plus loin que leurs propres droits afin de défendre avec succès un intérêt collectif.

Cette liste détaillée de choses à faire est la preuve que le droit de grève a encore de belles années exaltantes devant lui, il ne connaîtra pas une mort silencieuse.





