

AH/SGE/S.2071
CI10-053F.AH

CIRCULAIRE

S.2010/053

Moyens de défense de l'employeur face aux différents types d'action collective

8 octobre 2010

Résumé

La grève se manifeste généralement par la cessation collective du travail pendant une période déterminée, moyennant respect préalable des obligations de notification en vigueur, en vue de faire pression sur l'employeur (ou sur des tiers) pour soutenir des revendications professionnelles.

Mais le conflit social revêt parfois des formes atypiques, telles que les grèves intermittentes, les grèves perlées (slow down ou « opérations escargot ») ou les grèves du zèle, pour lesquelles existe peu de jurisprudence. Récemment, les syndicats ont en effet multiplié différents types d'actions collectives atypiques, en général pour s'opposer à des restructurations d'entreprise.

On constate également que les grèves classiques sont souvent accompagnées de moyens de pression accessoires, parfois « musclés », tels que des blocages d'entreprise et certains cas isolés de séquestration de dirigeants.

L'objectif de cette circulaire est d'identifier les moyens juridiques disponibles lorsque l'employeur est confronté à ces différents types d'actions collectives atypiques, après un rappel des moyens de défense classiques.

Enfin, un chapitre distinct sera consacré aux conditions d'exercice du lock-out.

■

Département social
T + 32 2 515 08 58
F + 32 2 515 09 13
ah@vbo-feb.be



TABLE DES MATIERES

1. INTRODUCTION.....	2
2. PRINCIPES DE BASE	3
2.1. Priorité à la concertation sociale	3
2.2. Effets de la grève sur le contrat de travail	4
2.2.1. Les travailleurs grévistes.....	4
2.2.2. Les travailleurs non-grévistes	5
2.2.3. Interdiction de recourir à des intérimaires ou à des contrats de remplacement	6
2.2.4. Le repos compensatoire	7
3. LORSQUE DES VOIES DE FAIT SONT COMMISES	8
3.1. Qualification des « accessoires » de la grève.....	8
3.1.1. Piquets de grève pacifiques, bloquants ou violents	9
3.1.2. Occupation d'entreprise	10
3.1.3. Séquestrations	11
3.2. Moyens de réaction.....	11
3.2.1. Recours à la police ou au pouvoir de police du bourgmestre	11
3.2.2. Recours au président du tribunal de première instance.....	12
3.2.3. Recours au juge de paix	14
3.2.4. Plainte au pénal	14
4. LA GREVE INTERMITTENTE.....	14
4.1. Définition.....	14
4.2. Moyens de réaction.....	15
4.2.1. En cas de grève intermittente légitime	15
4.2.2. En cas de grève intermittente illégitime	15
5. LES « FAUSSES » GREVES : GREVE PERLEE/GREVE DU ZELE	17
5.1. Définition.....	17
5.2. Moyens de réaction.....	17
6. AUTRES TYPES D' ACTIONS SYNDICALES.....	19
7. LE LOCK-OUT.....	22
7.1. Notion	22
7.1.1. Absence de définition légale	22
7.1.2. Définition doctrinale	23
7.1.3. Lock-out défensif versus lock-out préventif (offensif)	24
7.1.4. Lock-out, force majeure et exception d'inexécution	25
7.2. Les effets du lock-out.....	26
ANNEXES	28



1. Introduction

En Belgique, le droit de grève est consacré, d'une part, par la jurisprudence depuis 1967 - qui reconnaît le droit individuel de se mettre en grève¹ - et d'autre part, par la loi du 11 juillet 1990 portant approbation de la Charte sociale européenne du 18 octobre 1961 – qui reconnaît le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflit d'intérêt, y compris le droit de grève². Contrairement à d'autres pays, les conditions d'exercice du droit de grève ne sont pas réglées par la loi dans notre pays.

La grève « classique » se manifeste par la cessation collective et volontaire du travail pendant une période déterminée, moyennant respect préalable des obligations de notification en vigueur, en vue de faire pression sur l'employeur (ou sur des tiers) pour soutenir des revendications professionnelles.

Mais le conflit social revêt parfois des formes « atypiques », telles que les grèves intermittentes, les grèves perlées (ex. « slow down », « opérations escargot ») et les grèves du zèle, pour lesquelles existe peu de jurisprudence. Récemment, les syndicats ont en effet multiplié différents types d'actions collectives atypiques, en général pour s'opposer à des restructurations d'entreprise.

On constate également que les grèves classiques sont souvent accompagnées de moyens de pression accessoires, parfois « musclés », tels que des occupations d'entreprise, des blocages (parfois uniquement pour les marchandises) et certains cas isolés de séquestration de dirigeants.

L'objectif de cette circulaire est d'identifier les moyens juridiques disponibles lorsque l'employeur est confronté à ces différents types d'actions collectives atypiques, après un rappel des moyens de défense classiques. Comme la loi belge ne règle que certains aspects « périphériques » de la grève (rôle des commissions paritaires et des conciliateurs sociaux ; loi du 19 août 1948 sur les prestations d'intérêt public en temps de paix ; effets de la grève sur le droit à certaines prestations sociales), il faudra se référer à des principes de droit plus généraux pour clarifier certains droits des employeurs.

Un chapitre distinct sera consacré aux conditions d'exercice du lock-out, qui est un moyen d'action patronal très peu utilisé Belgique, contrairement à d'autres pays.

¹ Cass., 23 novembre 1967, *Pas.*, 1968, 393 (la grève n'entraîne pas la fin du contrat, mais seulement la suspension de son exécution) et Cass., 21 décembre 1981, *J.T.T.*, 1982, 329 (la participation à une grève ne constitue pas en soi un acte illicite ; aucune disposition légale n'interdit aux travailleurs de participer à une grève qui n'est pas reconnue par une organisation syndicale représentative).

² **Charte sociale européenne, article 6 – Droit de négociation collective**

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les Parties reconnaissent :

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



2. Principes de base

Nous rappelons ci-dessous les principes fondamentaux applicables en cas de grève dite classique.

2.1. Priorité à la concertation sociale

En cas de grève pacifique, entraînant éventuellement des dégâts limités pour l'entreprise, le mieux est de garder son calme et d'entreprendre entre-temps les actions nécessaires pour calmer la tempête. L'employeur mettra tout en œuvre pour que l'activité économique de l'entreprise se déroule normalement ce jour-là. Tous les moyens doivent être déployés pour que les travailleurs qui souhaitent travailler en aient la possibilité et fassent activement usage de cette possibilité. L'employeur fournira du travail à ces travailleurs le plus longtemps possible, même si cela implique que ces derniers puissent, moyennant accord individuel, exécuter temporairement d'autres tâches que celles qu'ils exécutent normalement.

En principe, la délégation syndicale aura notifié un préavis de grève et aura pris préalablement contact avec le chef d'entreprise dans la perspective de la grève. Lors de ces contacts, certaines mesures concertées auront été prises :

- fixer clairement les dispositions pour la poursuite des activités indispensables dans l'entreprise, afin d'éviter que des dommages irréparables ne soient occasionnés à l'outil de production (prescriptions liées à la sécurité et en vue de prévenir les accidents) ;
- garantir un service minimum dans certaines situations ;
- respecter la liberté de travail des non-grévistes.

Pendant la grève, les permanents des organisations patronales et syndicales ont un rôle à jouer aux côtés des interlocuteurs concernés, afin que la concertation sociale puisse reprendre dans les meilleures conditions au niveau de l'entreprise, éventuellement via le Bureau de conciliation de la commission paritaire.

Ce sont les commissions paritaires (C.P.), et non les tribunaux, qui sont légalement chargées de prévenir ou de concilier tout litige entre employeurs et travailleurs. La plupart des C.P. ont fixé des procédures conventionnelles de prévention (clauses de paix sociale) et de règlement des conflits collectifs tant au niveau sectoriel que dans les entreprises, en ce compris les modalités de déclenchement d'une grève éventuelle (dépôt d'un préavis de grève). En application de l'art. 4 al.2 de la loi du 5 décembre 1968, certaines C.P. ont, en outre, introduit un lien entre le non-respect des clauses de paix sociale et la diminution de certains avantages aux organisations syndicales (ex. réduction du montant global de la prime syndicale au pro rata du nombre de jours de grève au niveau de l'entreprise).



Quoi qu'il en soit, la jurisprudence estime que ni la participation à une grève non reconnue par une organisation syndicale ni la violation des clauses de paix sociale ou des préavis de grève conventionnels à respecter, n'entraînent *ipso facto* l'irrégularité de la grève³.

Au niveau interprofessionnel, dans le « Protocole en matière de règlement des conflits collectifs » du 18 février 2002, mieux connu sous le vocable « Gentleman's Agreement » ou « Herenakkoord », les partenaires sociaux ont réaffirmé leurs engagements respectifs en vue de promouvoir le règlement des conflits collectifs en utilisant tous les moyens de la concertation sociale (voir texte en [annexe 1](#)).

2.2. Effets de la grève sur le contrat de travail

Il faut distinguer le sort des travailleurs grévistes et celui des travailleurs non-grévistes.

2.2.1. Les travailleurs grévistes

- La grève est considérée depuis l'arrêt *De Bruyne* (Cass., 21 décembre 1981), comme une **cause légitime de suspension** du contrat de travail, même si cette grève n'est pas reconnue par une organisation représentative des travailleurs et même si elle n'a pas été déclenchée dans le respect des procédures fixées par CCT. Le travailleur gréviste n'est donc pas considéré comme « *démissionnaire* » sauf s'il a manifesté expressément sa volonté de rompre le contrat de travail⁴.
- La participation à une grève spontanée, sauvage, irrégulière, illégitime ou à un mouvement de protestation dans l'entreprise relève d'un comportement autorisé et ne peut jamais être invoqué, en tant que tel, à l'appui d'un licenciement pour **motif grave**. Il n'empêche que, dans certaines conditions exceptionnelles, le motif grave pourra être invoqué par l'employeur à **l'occasion d'une action collective**⁵, généralement lorsque le travailleur gréviste se sera rendu personnellement coupable de **faits répréhensibles** tels que détériorations ou déprédations au matériel de l'entreprise, sabotages des installations, menaces sur la sécurité des personnes ou des bâtiments ou voies de fait à l'égard des collègues ou de la direction.

³ C.T. Mons, 7 mai 2002, *JTT*, 2002, p.481 ; Cass., 21 décembre 1981, *op.cit.*

⁴ Cass. 23 novembre 1967, *Pas.*, 1968, 393 (la participation à une grève n'implique pas, en soi, la volonté de rompre le contrat de travail et, partant, n'en consomme pas la rupture).

⁵ Cass. 27 janvier 2003, *JTT*, 2003, 121 : l'application de l'art. 35 de la loi du 3 juillet 1978 n'est pas exclue en cas de grève.



- Les heures non prestées pour cause de grève entraînent le **non paiement de la rémunération**. Le défaut du travailleur gréviste d'exécuter le travail convenu (cessation volontaire du travail) entraîne une suspension de l'exécution du contrat de travail, avec pour corollaire le gel temporaire de l'obligation de l'employeur de verser la rémunération convenue, en application des principes généraux du droit.
- Si le travailleur gréviste est syndiqué, il obtiendra généralement une indemnité journalière de grève de son organisation syndicale, pour autant que la grève soit reconnue par cette organisation. Le montant de ces indemnités varie d'un syndicat à l'autre (environ 25 EUR/jour) et peut être progressif en fonction de la durée de la grève⁶.
- Les jours de **grèves spontanées** qui ne sont pas reconnues par les organisations syndicales représentatives ne seront pas assimilés dans le cadre de la sécurité sociale.

2.2.2. Les travailleurs non-grévistes

Si l'employeur peut continuer à fournir du travail aux non-grévistes pendant la grève, le contrat continue à s'exécuter normalement.

Deux situations sont réglées par la loi lorsque le non-gréviste ne peut pas exécuter son travail :

2.2.2.a. Le travailleur non-gréviste parvient avec retard ou n'arrive pas à son lieu de travail (cf. art. 27, 1^o loi du 3 juillet 1978).

Le travailleur qui, suite à un mouvement de grève, arrive en retard ou ne se présente pas à son lieu de travail (ex. pas de transport en commun ou blocage des routes/voies d'accès) ne recevra le salaire garanti que s'il prouve avoir consenti suffisamment d'efforts pour se rendre à son lieu de travail. Cette disposition ne vise pas la grève survenue dans l'entreprise du travailleur non-gréviste, mais uniquement celle survenue inopinément sur le chemin du travail.

A cet effet, le travailleur qui souhaite être rémunéré pour les heures non prestées doit prouver cumulativement :

- qu'il était apte à travailler au moment où il s'est rendu au travail ;
- qu'il s'est rendu au travail normalement. Il doit avoir quitté son domicile et s'être trouvé dans l'impossibilité d'arriver sur son lieu de travail. Le fait qu'il est plus difficile d'atteindre son lieu de travail n'est pas une raison suffisante ;
- que le retard ou l'absence découle d'un motif survenu sur le chemin du travail et est indépendant de sa volonté.

⁶ A noter que les indemnités de grève ne sont pas imposables à l'impôt des personnes physiques, mais qu'elles sont néanmoins fiscalement déductibles dans le chef des organisations syndicales.



2.2.2.b. Le travailleur non-gréviste ne peut entamer son travail ou le poursuivre
(cf. art. 27, 2° loi du 3 juillet 1978).

En cas de grève dans son entreprise, le travailleur non-gréviste n'a pas droit à sa rémunération pour la journée où il s'est trouvé dans l'impossibilité soit d'entamer le travail alors qu'il s'était rendu normalement sur les lieux de travail, soit de poursuivre le travail auquel il était occupé. La rémunération journalière garantie en vertu de l'art. 27, 2° de la loi du 3/07/1978 est expressément exclue dans les situations de grève, y compris à l'égard des non-grévistes. En vertu des principes généraux de droit, la jurisprudence considère toutefois que, pour qu'il ne soit pas tenu de payer la rémunération aux non-grévistes, l'employeur doit pouvoir établir que les circonstances de la grève (ex. piquets) constituent un cas de force majeure, qui l'empêche de fournir du travail aux travailleurs non-grévistes⁷. Si l'employeur a la possibilité de fournir temporairement un autre travail aux non-grévistes (ex. télétravail pour certains employés), il ne pourra pas se retrancher derrière cette exception légale.

Les travailleurs non-grévistes ont, dans certaines conditions et moyennant l'autorisation du comité de gestion de l'ONEM, droit à des allocations de chômage pour les jours de grève. Outre le caractère involontaire du chômage, le comité de gestion vérifie que les travailleurs non-grévistes n'appartiennent pas à l'unité de travail en grève et qu'ils n'aient pas d'intérêt à l'aboutissement des revendications des grévistes (art. 73, al. 2, arrêté royal du 25 novembre 1991). En pratique, il est très exceptionnel que des allocations de chômage soient accordées aux non-grévistes.

Compte tenu de cette incertitude, les travailleurs volontaires, auxquels aucun travail ne peut être confié pendant la grève, pourront être invités à prendre des jours de congé (vacances, récupération, ...).

2.2.3. Interdiction de recourir à des intérimaires ou à des contrats de remplacement

L'employeur ne peut, en cas de grève, faire appel à des travailleurs intérimaires (art. 1, § 5 de la loi du 24 juillet 1987 et art. 8, CCT n°58).

⁷ C.T. Liège 12 décembre 2002, JTT, 2004, 25 : « la rémunération ou des dommages et intérêts équivalents ne sont pas dus aux travailleurs qui, même s'ils n'ont pas participé à une grève et se sont présentés au travail, n'ont pas fourni au cours de celle-ci les prestations convenues (...). A supposer que la grève soit un cas de force majeure pour les travailleurs non-grévistes, ce fait – en l'absence de dispositions légales contraires – n'oblige pas l'employeur à payer une rémunération pour les prestations convenues qui n'ont pas été fournies ».



L'article 8 de la convention collective de travail n° 58 du 7 juillet 1994 relative au travail intérimaire dispose qu' « *une entreprise de travail intérimaire ne peut mettre au travail ou maintenir des travailleurs intérimaires au travail chez un utilisateur en cas de grève ou de lock-out* ». Le tribunal du travail de Bruxelles⁸ a estimé que l'article 8 précité ne faisait aucune distinction selon que l'action collective concerne la totalité ou une partie seulement du personnel de l'entreprise.

Par conséquent, dès que l'utilisateur a connaissance d'une (future) grève, il en informera au plus vite l'entreprise de travail intérimaire, afin que celle-ci puisse rappeler le travailleur intérimaire pendant la grève. Si l'utilisateur continue à occuper un intérimaire en dépit de la demande de retrait par l'agence d'intérim, le contrat de travail intérimaire serait considéré automatiquement comme un contrat à durée indéterminée entre l'utilisateur et ce travailleur (art. 20 de la loi du 24 juillet 1987 et art. 9 de la CCT n°58).

Lorsqu'un travailleur intérimaire est rappelé pour cause de grève, ni l'entreprise de travail intérimaire ni l'utilisateur ne devront le rémunérer.

En cas de participation à une manifestation syndicale, non visée expressément par l'art. 8 de la CCT n°58, tant l'entreprise utilisatrice que l'entreprise de travail intérimaire feront néanmoins preuve de la plus grande prudence dans l'appréciation de la situation sur le terrain (cf. infra pg 19-20).

D'autre part, le recours à des contrats de remplacement est interdit pendant la durée de la grève en vertu de l'art. 11ter de la loi du 3 juillet 1978. Cette interdiction vise uniquement les contrats de remplacement c'est-à-dire ceux qui dérogent à la loi du 3 juillet 1978 en matière de durée du contrat de travail et de délais de préavis⁹.

2.2.4. Le repos compensatoire

Lorsque les travailleurs prestent des heures supplémentaires, ils ont droit à un repos compensatoire, dont les règles de fixation figurent en général dans le règlement de travail, en application des principes légaux. En cas de travail en équipes, ce repos compensatoire est en principe intégré dans les horaires communiqués à l'avance. Le cas échéant, la date concrète de ce repos est déterminée de commun accord entre l'employeur et le travailleur.

Que se passe-t-il si un jour de repos compensatoire coïncide avec un jour de grève ? En principe, c'est la cause de suspension qui survient chronologiquement en premier lieu qui sera retenue (ex. un jour repos compensatoire prévu à l'avance sera rémunéré par l'employeur, même si ce jour coïncidera en pratique avec un jour de grève notifié ultérieurement).

⁸ Trib. Trav. Bruxelles (réf.), 7 octobre 2005, Chron. Dr. Soc., 2006, p. 385 ; R.W., 2006-2007, p. 374 ; note P. HUMBLET et J. VANTHOURNOUT, pages 374 et suiv., in R.A.J.B., 2007, p. 963.

⁹ Cette interdiction légale ne vise théoriquement pas d'autres types de contrats, tels que les contrats de travail à durée déterminée ou le recours éventuel à la sous-traitance.



3. Lorsque des voies de fait sont commises

La « voie de fait » est traditionnellement définie comme étant « *l'acte commis sans titre ni droit, sans justification légale, par lequel une partie empêche une autre d'exercer un droit évident, usurpe sans titre la propriété d'autrui ou porte atteinte à la liberté individuelle, préférant la violence ou la surprise aux recours juridiques mis à sa disposition* ».

3.1. Qualification des « accessoires » de la grève

Les « accessoires » de la grève tels qu'occupation d'usine, blocage des entrées et sorties du personnel et/ou du matériel, violences, déprédations et plus récemment séquestration du personnel de direction, n'ont d'autre but que d'augmenter la pression qui découle d'un arrêt de travail et jugée insuffisante sur l'employeur par les travailleurs.

Ces agissements sont illégitimes lorsqu'ils constituent une atteinte sérieuse :

- au droit à la libre circulation des personnes, en particulier le droit du travailleur non-gréviste de remplir ses obligations contractuelles (voir aussi le droit au travail consacré par l'article 1 de la Charte sociale européenne et par l'art. 23 de la Constitution) ;
- au droit de propriété garanti notamment par l'article 16 de la Constitution et l'article 1^{er} du premier protocole additionnel à la Convention européenne des droits de l'homme ;
- à la liberté de commerce et d'industrie (voir notamment l'art. 7 du Décret d'Allarde du 17/03/1791).

Ces agissements peuvent être qualifiés d'abus de droit dans certaines circonstances, plus particulièrement s'il est constaté qu'une partie fait usage, dans son seul intérêt, d'un droit qu'elle détient de sorte qu'elle en retire un avantage disproportionné à la charge corrélative de l'autre partie.

L'exercice « anormal » du droit de grève ou, encore, le fait de causer un préjudice qui est hors de proportion avec la revendication dont la satisfaction est recherchée peut donc, dans certaines conditions, constituer un « abus du droit de grève ».

Traditionnellement, la jurisprudence veille à respecter le principe de proportionnalité en toutes matières, et cela vaut également pour l'équilibre entre les droits des grévistes et ceux des tiers et de l'employeur. La jurisprudence européenne apporte dans une certaine mesure sa caution au critère de l'abus de droit en cas de grève¹⁰.

¹⁰ Arrêts Laval (CJCE, 18 décembre 2007), Viking (CJCE, 11 décembre 2007) et Rüffert (CJCE, 3 avril 2008).



Néanmoins, une certaine jurisprudence belge rejette le critère de l'abus de droit en rappelant que les juridictions n'ont pas le pouvoir de décider si une action sociale est ou non licite en se fondant sur sa finalité, ce qui revient à s'immiscer dans le conflit collectif. Dans une affaire récente de restructuration fortement médiatisée, le juge a ainsi estimé que lorsqu'une grève a un objectif de protection de l'emploi, « *cet objectif ne présente pas un degré moindre d'intérêt public que l'objectif économique et financier d'une entreprise poursuivant son but lucratif* »¹¹.

3.1.1. Piquets de grève pacifiques, bloquants ou violents

Les piquets de grève **pacifiques** sont toujours considérés comme licites, car ils sont l'expression du droit d'action collective des travailleurs et des syndicats. Ce principe n'est pas contesté, pour autant que cette action n'excède pas les limites d'exercice du droit de grève.

En effet, la jurisprudence considère légitime que les travailleurs grévistes forment des piquets pour agir sur la conscience des non-grévistes, mais elle rejette les actions qui entraînent une contrainte (morale ou physique) incompatible avec la liberté de travail et la liberté négative d'association. Le travailleur doit rester libre de participer ou non à une action collective et de s'affilier ou non à un syndicat.

Lorsque les piquets **entravent l'accès** des travailleurs non-grévistes à l'entreprise et/ou bloquent les voies d'accès pour les tiers, les véhicules et/ou les marchandises, nous estimons qu'il ne s'agit plus de piquets pacifiques, même s'ils ne font pas usage visiblement de violence. En effet, ces comportements obligent celui qui voudrait entrer dans l'entreprise ou forcer le barrage routier à recourir à la force physique pour exercer son droit légitime.

Indépendamment de l'infraction pénale d'entrave à la circulation¹², la jurisprudence reste cependant divisée quant à savoir si la formation de pareils piquets **bloquants** excède ou non l'exercice normal du droit de grève. Traditionnellement, faisant application du principe de proportionnalité entre les droits des grévistes et ceux des tiers, une jurisprudence abondante condamne ces piquets bloquants qui constituent des voies de fait séparées de l'action de grève elle-même :

¹¹ Arrêt INBEV, Liège, 14 janvier 2010, JTT, 2010, p. 88.

¹² Art. 406 du Code Pénal : *Sera puni de la réclusion de cinq ans à dix ans celui qui aura méchamment entravé la circulation ferroviaire, routière, fluviale ou maritime par toute action portant atteinte aux voies de communication, aux ouvrages d'art ou au matériel, ou par toute autre action de nature à rendre dangereux la circulation ou l'usage des moyens de transport ou à provoquer des accidents à l'occasion de leur usage ou de leur circulation.*

Indépendamment des cas visés à l'alinéa précédent, sera puni d'un emprisonnement de huit jours à trois mois et d'une amende de vingt-six euros à mille euros, celui qui aura méchamment entravé la circulation ferroviaire, routière, fluviale ou maritime, par tout objet constituant obstacle de nature à empêcher la circulation ou l'usage des moyens de transport.

Sera puni d'une peine de huit jours à deux mois et d'une amende de vingt-six à cinq cents euros celui qui, par toute autre action, aura méchamment empêché la circulation en cours sur la voie ferroviaire ou routière.



- « *Le blocage des voies d'accès qui mènent à une entreprise ne cadre pas dans l'exercice normal du droit de grève, dans la mesure où les transporteurs essaient de renforcer leurs demandes en entravant les droits subjectifs des tiers. En conséquence, la cour interdit ces voies de fait, sous peine d'une astreinte* »¹³.
- « *Le droit de grève n'est pas absolu et est limité par la prise en compte des droits des tiers. Bloquer un terrain portuaire porte atteinte à la liberté d'entreprendre et cause des dommages économiques considérables* »¹⁴.

Lorsque les blocages concernent essentiellement l'accès aux marchandises entrantes (fournisseurs) et/ou sortantes, les droits de l'employeur et/ou des tiers sont toujours lésés. Le juge tiendra compte de l'ensemble des circonstances de fait pour estimer si l'équilibre entre les droits et revendications respectifs a été rompu, sans cependant s'immiscer dans le contenu du conflit collectif (voir point 2.1.).

Ainsi, il a récemment été jugé que ces actions ne deviennent illicites que lorsqu'elles « *s'accompagnent de faits punissables tels que violences physiques, perturbation de l'ordre public, dégradations de matériel ou de faits engageant la responsabilité pénale des travailleurs* »¹⁵. Des impératifs liés à la sécurité des installations seront également pris en considération pour mettre fin à ces voies de fait.

Quant aux piquets **violents**, ils sont toujours illégitimes. Dans la plupart des cas, ils sont punissables pénalement (atteintes méchantes aux biens et aux personnes).

3.1.2. Occupation d'entreprise

Lorsque la grève s'accompagne d'une prise de possession des lieux de travail par les grévistes, on parle d'occupation d'entreprise et parfois de « grève sur le tas ».

Nous estimons que ce type d'agissements constitue en principe un acte illicite car attentatoire au droit de propriété de l'employeur, ainsi qu'un manquement contractuel car contraire au contrat de travail (pénétrer sur les lieux de travail sans avoir l'intention d'y travailler). Une tendance jurisprudentielle y voit cependant une modalité normale de l'exercice de la grève¹⁶ ; ce serait le cas, en particulier, dans les contextes fortement émotionnels liés à l'annonce d'une restructuration ou d'une fermeture de l'entreprise en période de grave crise économique.

¹³ *Brux. (5^{ème} ch.), 14 septembre 2000, J.T.T., 2001, p. 21.*

¹⁴ *Civ. Bruges, 7 février 2001, Dr. europ. transp., 2001, p. 2007 in R.A.J.B., 2002, p. 1079.*

¹⁵ *C.T. Bruxelles, 5 novembre 2009, J.T.T., 2010, p. 139, affaire IAC. La cour, dans cette affaire, statuait sur la gravité d'un motif reproché à un délégué des travailleurs.*

¹⁶ *Ibidem* : le fait de placer des piquets de grève, de même que l'occupation d'entreprise, font partie de l'exercice normal du droit de grève.



Il importe avant tout d'examiner les circonstances de fait : ainsi, lorsque l'occupation d'entreprise est dirigée contre un employeur qui reste en défaut de remplir ses obligations sociales et/ou qui refuse toute conciliation, l'expulsion des occupants de l'entreprise ne sera pas autorisée par le juge saisi en urgence d'une demande en cessation¹⁷.

3.1.3. Séquestrations

La séquestration de personnes constitue toujours un acte illicite et pénalement répréhensible, sans oublier qu'en application du droit civil, toute convention signée sous la contrainte de la violence est nulle de plein droit en raison du vice de consentement présent au moment de cette signature (art. 1109, c. civ.).

3.2. Moyens de réaction

Lorsque, en marge de l'action de grève proprement dite, des dégâts inacceptables sont occasionnés par les auteurs des voies de fait, les auteurs de ces agissements peuvent être condamnés à des dommages et intérêts civils en application des principes généraux du droit civil et pénal. Comme les travailleurs n'exécutent pas le contrat de travail pendant la grève, les règles dérogatoires de l'art. 18 de la loi du 3 juillet 1978 en matière de responsabilité ne sont pas applicables.

Si les circonstances le nécessitent, l'employeur pourra envisager de faire appel soit à la police, soit au juge, comme expliqué ci-dessous.

3.2.1. Recours à la police ou au pouvoir de police du bourgmestre

La police locale, placée sous l'autorité du bourgmestre, est compétente pour prendre les mesures les plus aptes à **maintenir l'ordre public**, en ce compris la prévention des infractions, la protection des personnes et des biens ainsi que l'assistance à toute personne en danger. Dans ce cadre, la police doit rechercher un équilibre entre l'efficacité et la proportionnalité de son intervention (mesures motivées, adéquates et adaptées aux circonstances de l'espèce). Ces mesures ont pour objectif de prévenir les troubles ou de rétablir la paix.

¹⁷ Cour d'Appel de Gand, 3 février 1994, RW, 1995-96, 1311 : "Indien de werkgever, eigenaar van de onderneming, kennelijk zijn sociaalrechtelijke verplichtingen niet nakomt, is zijn vordering in kort geding tegen de stakende werknemers tot beëindiging van de belemmering van de vrije toegang tot de onderneming, na belangenafweging, ontvankelijk maar ongegrond."



Depuis les années 1990, la police et le bourgmestre ont une attitude réservée en cas de grève, motivée par le fait qu'il s'agit de litiges d'ordre privé (cf. doctrine Tobback). Depuis lors, la FEB insiste régulièrement auprès des autorités pour que soient élaborées des directives à cet égard, afin que les forces de police sachent quand elles doivent intervenir.

Quoi qu'il en soit, il est recommandé à l'employeur :

- avec l'aide d'un huissier de justice, de rassembler immédiatement des preuves au moyen de photos, déclarations de témoins datées et signées, ... susceptibles de convaincre la police et le bourgmestre d'intervenir, mais pouvant également servir ultérieurement pour identifier les auteurs des dégâts éventuels ;
- si nécessaire, de faire appel à la police locale ou au bourgmestre en cas de faits ou de menaces graves : barrages, violences, destructions, intimidation (physique ou morale), ... Pour information, la police **fédérale** apporte son soutien aux services de police **locaux**, par exemple en mettant à leur disposition du personnel et du matériel spécialisés (hélicoptères, chiens, etc.) dans le cadre du maintien de l'ordre. Elle n'interviendra en principe pas dans les voies de fait liées à un conflit collectif d'entreprise, sauf si la police locale demande son appui. Si les autorités locales (police ou bourgmestre) n'entreprennent aucune action, il est envisageable de prendre contact avec le cabinet du Ministre de l'Intérieur, de manière bien entendu exceptionnelle. Enfin, en cas de menace potentielle contre les intérêts fondamentaux de l'Etat ou des citoyens, il est possible de solliciter l'intervention de la Sûreté de l'Etat (ex. produits dangereux pour la sécurité publique ou liés au secret d'Etat).

3.2.2. Recours au président du tribunal de première instance

Depuis le milieu des années 1980, c'est sur base de requêtes unilatérales en raison de l'**absolue nécessité** (art. 584 du Code judiciaire) que les présidents des tribunaux de première instance sont saisis¹⁸ lorsque des voies de fait sont commises en marge d'une action de grève. Cette circulaire ne détaille pas cette procédure hautement technique et surtout fortement délicate dans le contexte de la concertation sociale. Les principes de base en sont expliqués ci-dessous.

¹⁸ Quelques précisions :

- a) le président du tribunal de première instance saisi en référé statue en toutes matières sauf celles que la loi soustrait au pouvoir judiciaire. Il ne peut donc renvoyer la question dont il est saisi au président du tribunal de commerce ou de travail ;
- b) l'article 584 du Code judiciaire autorise le président du tribunal de première instance, même dans les matières que la loi soustrait au pouvoir judiciaire, à ordonner « *toutes mesures nécessaires à la sauvegarde des droits de ceux qui ne peuvent y pourvoir* ».



Dans le « *Gentleman's Agreement* » ou « *Herenakkoord* » du 18 février 2002¹⁹ les organisations d'employeurs se sont engagées à recommander formellement aux entreprises :

« *d'éviter la mise en œuvre de procédures judiciaires pour des aspects liés à un conflit collectif dans la mesure où les recommandations réciproques sont respectées et aussi longtemps que tous les moyens de concertation n'auront pas été épuisés par les deux parties* ».

Néanmoins, dans certaines situations, l'entreprise n'aura pas d'autre possibilité si elle veut sauvegarder ses droits menacés ou violés.

En droit judiciaire, la procédure en référé par voie de requête unilatérale, n'est autorisée qu'à titre exceptionnel, lorsqu'il y a absolue nécessité à introduire la demande par requête unilatérale. La requête unilatérale doit être exclue dès qu'une procédure contradictoire pourrait être utilisée efficacement.

Cette absolue nécessité existe dans **trois hypothèses** :

1. s'il est nécessaire de créer un effet de surprise ;
2. lorsqu'il n'est pas possible d'identifier de manière certaine et précise les personnes à charge desquelles les mesures doivent être exécutées ;
3. en cas d'extrême urgence.

Cette procédure provoque évidemment la surprise puisqu'il s'agit d'une « *procédure unilatérale* », c'est-à-dire sans débats contradictoires ; une voie de recours, la « *tierce opposition* » (art. 1122 et suiv. du Code judiciaire) est toutefois ouverte à ceux qui contesteraient l'ordonnance rendue sur requête unilatérale.

Depuis qu'il a été admis que l'action soit introduite par requête unilatérale devant les présidents des tribunaux de première instance et soit dirigée « *contre toute personne* » qui empêcherait d'accéder à l'entreprise, la décision judiciaire devient potentiellement très efficace puisqu'elle peut être opposée à toute personne participant au piquet de grève et est assortie d'une **astreinte** généralement élevée.

Depuis la fin de l'année 2008 (et les affaires « *CARREFOUR* »²⁰), on constate cependant une application plus sévère et plus restrictive des conditions de reconnaissance de l'absolue nécessité (voir plus de détails en [annexe 2](#)).

En revanche, lorsque les circonstances s'y prêtent, certains employeurs privilégient des procédures contradictoires rapides, telles que le référé d'hôtel, le référé d'heure à heure ou l'ordonnance accordant une abréviation des délais de citer.

¹⁹ voir texte en annexe 1.

²⁰ Prés. Civ. Mons, 25 mars 2009, J.T.T., 2009, p. 219 ; Burg. Veurne (Voorz.), 3 december 2008, Chron. Dr. Soc., p. 394 ; en sens contraire : Burg. Brussel (Voorz.), 22 januari 2009, nr. 08/1911/C, inédit.



3.2.3. Recours au juge de paix

Il est également possible de s'adresser au juge de paix pour demander l'expulsion des personnes qui occupent l'entreprise sans titre ni droit (art. 591, 1°, C. Jud.). Néanmoins, cette procédure n'est que très rarement utilisée dans le cadre des conflits collectifs de travail, car il s'agit d'une procédure contradictoire, qui doit donc être introduite par citation. Ceci est rarement adapté au contexte des occupations d'entreprise (identité des occupants totalement ou partiellement inconnue, effet de surprise nécessaire pour garantir l'efficacité de la procédure, rapidité exigée).

3.2.4. Plainte au pénal

L'employeur et toute personne victime d'une voie de fait peut déposer une plainte pénale, nominative ou contre X. En cours de grève, l'employeur pourra utiliser cet élément afin de peser dans la négociation (p.ex. en décidant de l'opportunité de retirer sa plainte).

4. La grève intermittente

4.1. Définition

La grève intermittente est constituée d'arrêts de travail répétés, inopinés et de courte durée.

Dans son arrêt du 15 juin 1981²¹, la cour de cassation a statué sur les conditions de légitimité de ce type de grève.

Elle a distingué la grève intermittente simple constituée d'arrêts répétés de travail, de celle qui, sous couvert de prétendues revendications professionnelles, aurait pour objet réel la désorganisation profonde de l'entreprise. La première relève de l'exercice légitime du droit de grève si elle est justifiée par un objectif d'amélioration des conditions de travail, même si elle entraîne une désorganisation temporaire d'un service. En revanche, lorsque la grève intermittente est conduite de manière telle que le dommage subi par l'employeur est disproportionné par rapport au préjudice qui résulte normalement de la grève, elle doit être considérée comme abusive et illégitime.

²¹ Cass., 15 juin 1981, R.D.S., 1984,40, obs. J. Mallié.



4.2. Moyens de réaction

La rémunération n'est pas due pour les heures non prestées, l'absence de rémunération étant la contrepartie automatique des arrêts de travail.

4.2.1. En cas de grève intermittente légitime

En cas de grève intermittente, il appartiendra à l'employeur de prouver par toute voie de droit, pour chaque travailleur concerné, qu'aucun travail n'a été réalisé pendant ces périodes. Ceci peut être difficile à établir vu que, par définition, ce type d'action ne concerne pas tous les travailleurs de l'entreprise au même moment.

Si l'employeur suspecte que certains travailleurs vont entamer ou poursuivre la tactique des arrêts répétés de travail, il peut décider d'avertir à l'avance par écrit l'ensemble du personnel que la rémunération ne sera pas payée pour les heures non prestées.

En revanche, il a été jugé que l'employeur ne peut pas se retrancher uniquement derrière les arrêts, même répétés, de travail pour refuser d'offrir du travail pour les heures restantes de cette journée²² (voir point 4.2.2.a).

4.2.2. En cas de grève intermittente illégitime

Tout est évidemment une question de contexte et de cas d'espèce. Outre le non paiement de la rémunération, on retient de la jurisprudence que les comportements entraînant une désorganisation complète de l'entreprise dans le cas d'une grève intermittente, peuvent constituer un manquement contractuel grave, une modification unilatérale du contrat ou être sanctionnés au titre de grève abusive.

4.2.2.a. Manquement contractuel grave

En principe, la participation à une grève ne constitue pas un manquement aux obligations du contrat de travail.

L'exception d'inexécution ne pourrait être invoquée par l'employeur qu'en cas de manquement grave aux obligations essentielles du contrat. Dans son appréciation de la gravité du manquement, le juge peut notamment tenir compte du but illégitime visé par la partie en défaut d'exécuter ses obligations. Ainsi, lorsque l'unique but de la grève intermittente est de désorganiser complètement l'entreprise, l'employeur pourrait refuser d'offrir du travail pour les heures restantes de cette journée. Un avertissement préalable du personnel est recommandé dans ce cas.

²² Cass., 15 juin 1981, op.cit.



4.2.2.b. Modification unilatérale du contrat de travail

Un jugement du tribunal du travail de Namur – déjà ancien – du 30 avril 1973 a considéré que des arrêts de travail collectifs, fréquents et de courte durée ne constituaient pas une grève mais une modification unilatérale du contrat de travail²³.

Cette requalification en modification unilatérale du contrat doit cependant être examinée prudemment, à la lumière de l'arrêt *De Bruyne* du 21 décembre 1981, qui reconnaît un droit de grève individuel général (non absolu cependant), quelles qu'en soient les modalités d'exercice (cf. point 2.2.1).

4.2.2.c. Grève « abusive »

Le critère de proportionnalité tel qu'appliqué par une certaine jurisprudence pourrait révéler que les agissements des travailleurs causent un préjudice hors de proportion avec la revendication dont la satisfaction est recherchée. La grève intermittente pourrait donc être déclarée « abusive », dès lors qu'elle a pour but de désorganiser la production de l'entreprise en rendant les trop brèves périodes de travail économiquement non rentables.

Dans certains cas, l'employeur pourrait envisager de saisir le président du tribunal de première instance dans le cadre du référé pour lui demander de reconnaître le caractère abusif de l'exercice de la grève intermittente et, en conséquence, d'ordonner aux travailleurs d'y mettre fin. Les conditions du référé (urgence et provisoire) doivent évidemment être réunies et la procédure contradictoire être privilégiée.

Dans un arrêt du 27 octobre 1986²⁴, la cour du travail de Bruxelles a refusé de reconnaître le licenciement abusif pour un groupe de travailleurs qui perturbaient systématiquement (depuis trois ans) l'organisation du travail à la chaîne en multipliant les arrêts de travail. La cour a souligné que dans un arrêt à la chaîne, l'abstention de quelques-uns peut entraîner sa paralysie et l'arrêt forcé de centaines d'autres travailleurs.

Il importe de souligner que ce que la cour condamne, ce n'est pas la brièveté des arrêts de travail, mais l'intensité nuisible de leur succession dans le temps entraînant une désorganisation complète de l'entreprise.

²³ T.T. Namur, 30 avril 1973, J.T.T., 1973, p. 218.

²⁴ C.T. Bruxelles, 27 octobre 1986, R.D.S., 1987, p. 351.



5. Les « fausses » grèves : grève perlée/grève du zèle

5.1. Définition

- La grève perlée est traditionnellement définie comme un ralentissement volontaire de la cadence du travail et selon un plan concerté et préalable. Les actions collectives du type « slow down » ou « opérations escargot » entrent dans cette catégorie.
- La grève du zèle consiste pour le travailleur à appliquer « à la lettre » les instructions, ce qui gêne considérablement le travail et le ralentit au maximum (par exemple, une grève des douaniers qui contrôlent tous les documents).

Il n'y a donc ici pas à proprement parler de « grève » ni de « cessation d'activité », mais d'un manquement contractuel du travailleur dans le cadre du contrat de travail. La gravité de ce manquement dépend de l'appréciation des circonstances de fait.

5.2. Moyens de réaction

Selon la cour de cassation française²⁵, le droit pour les salariés de recourir à la grève pour faire aboutir leurs revendications professionnelles ne les autorise pas, sous le couvert de ce droit, à exécuter leur travail dans des conditions autres que celles pratiquées dans la profession ; la réduction voulue de son rendement normal et habituel constitue dans le chef du salarié une faute lourde dans l'exécution de son contrat justifiant la prise par l'employeur de mesures disciplinaires.

Ce raisonnement peut être transposé en droit belge : l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose notamment que :

« le travailleur a l'obligation d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience au temps, au lieu et dans les conditions convenues » et qu'il a « l'obligation d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par l'employeur (...) en vue de l'exécution du contrat ».

Or ces soi-disant « grèves » constituent une exécution « malicieuse » (ou de mauvaise foi) du contrat de travail et non un acte loyal ou légal de grève.

Il est évidemment hors de question de rémunérer le travail non accompli. Dans la mesure où le travailleur n'exécute pas loyalement le travail convenu sur base de l'art. 17, 1° et 2° de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, il se rend coupable d'un manquement contractuel à une obligation essentielle du contrat de travail, ce qui autorise l'employeur à suspendre le paiement de la rémunération pour le travail non accompli.

²⁵ Cass. fr. (soc), 22 avril 1964, R.D.S., 1964, p. 210, obs. G. Helin.



Circulaire (-18-)
S.2010/053

En application des règles de la responsabilité du travailleur (art. 18 de la même loi), des dommages et intérêts pourraient être réclamés en cas de dommage subi par l'employeur.

En outre, moyennant avertissement préalable, l'employeur pourrait être amené à appliquer les sanctions disciplinaires en vigueur dans l'entreprise, selon la gradation prévue au règlement de travail.

Le succès des procédures dépendra bien évidemment des preuves que l'employeur aura pu collecter pour attester que les travailleurs concernés n'ont pas accompli leur travail selon les modalités convenues. Lorsque le travail est rémunéré à la pièce, cette preuve sera facile à obtenir. Lorsque le mesurage du travail accompli est impossible, comme c'est le cas chez la plupart des employés, l'employeur récoltera des preuves multiples, telles que indices, témoignages, ... Il ne devra pas hésiter à faire constater certains agissements de manière unilatérale par un huissier de justice.

En cas de "grève" perlée ou de "grève" du zèle, nous estimons que l'employeur pourrait citer les travailleurs individuels devant le président du tribunal du travail en référé contradictoire (les conditions d'urgence et de provisoire devant être réunies) pour lui demander de constater le manquement contractuel dans le chef de ces travailleurs et de le faire cesser, moyennant le cas échéant la technique de l'astreinte.

L'employeur pourrait, au besoin, introduire une action au fond auprès du tribunal du travail en lui demandant de prononcer la résolution judiciaire des contrats, à condition d'établir l'existence d'une faute grave ou lourde²⁶. Il pourrait également, dans certains cas, invoquer le motif grave de licenciement dans le chef du travailleur.

Lorsqu'il est impossible de collecter des preuves individuelles de l'exécution malicieuse (ralentie) du travail convenu, l'employeur devra parfois envisager de recourir au **lock-out défensif** (cf. point 7).

Enfin, il paraît plus délicat d'invoquer le caractère abusif de la grève car dans ce cas d'espèce, il n'y a pas à proprement parler de grève. Il n'existe qu'un comportement contraire à l'article 17 précité qui peut consister, comme écrit ci-dessus, en un manquement contractuel dont le caractère de gravité peut être évalué à différents degrés selon les circonstances.

²⁶ Selon J. Mallié (R.D.S., 1984, p.44) : « il serait inadéquat de mettre sur le même pied « le **manquement grave** à une obligation contractuelle » nécessaire à l'accueil de l'exception d'inexécution, la « **faute grave** » implicitement exigée par l'art. 1184 du code civil pour que le juge puisse prononcer la résolution d'un contrat synallagmatique aux torts de la partie qui ne satisfait point à son engagement et le « **motif grave** » spécifique de la législation sur les contrats de travail pour rendre admissible la rupture d'un tel contrat. »



6. Autres types d'actions syndicales

➤ Qu'est-ce qui différencie une grève d'une manifestation ou d'une participation à un congrès syndical ?

Les manifestations doivent respecter les mêmes conditions sectorielles obligatoires de notification préalable que les actions de grève, lorsqu'elles sont des arrêts collectifs de travail en vue de faire pression sur l'employeur ou sur un tiers pour soutenir des revendications professionnelles. En pratique, souvent une délégation du personnel participera aux manifestations, contrairement aux mouvements de grève généralement plus suivis.

Selon le contexte, la participation à une manifestation avec arrêt de travail, sera considérée comme une grève de solidarité ou une grève politique. La jurisprudence de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) reconnaît la légitimité des grèves de solidarité lorsque la grève initiale qui est soutenue est légitime, c'est-à-dire lorsque les procédures et délais de notifications en vigueur ont été respectés et lorsqu'il n'y a pas usage abusif du droit d'action collective. En cas de non-respect de ces principes, nous estimons que l'employeur dont les travailleurs quitteraient le travail sans concertation préalable avec lui pour participer à une manifestation, pourrait qualifier cette absence d'injustifiée. La jurisprudence belge qui considère, depuis 1981, toute grève comme une cause légitime de suspension du contrat de travail incite cependant à la prudence à ce niveau.

Quoi qu'il en soit, il est hors de question de rémunérer ces heures (ou jours) d'absence pour cause de manifestation, ni de les considérer comme des journées de formation syndicale pour les participants. Nous précisons sur ce dernier point que les jours de congé syndical sont exclusivement destinés à « *l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales* » dans l'entreprise (cf. art. 21-22, CCT n°5 du 24 mai 1971) et que ni la grève ni les manifestations ne font partie de ces missions ou activités. En fonction du contenu précis des CCT sectorielles concernant le congé syndical, la participation à un congrès syndical pourra, par contre, être reconnu dans certains cas comme « congé syndical ».

L'interdiction de recourir au travail intérimaire pendant une journée de manifestation n'est pas expressément prévue à l'art. 8 de la CCT n°58 (cf. point 2.2.3 en cas de grève). Tant l'entreprise utilisatrice que l'entreprise de travail intérimaire feront preuve de prudence dans l'appréciation de la situation sur le terrain. Pour prendre sa décision de rappeler ses travailleurs intérimaires, l'entreprise de travail intérimaire tiendra compte des informations précises communiquées sans délai par l'utilisateur, telles que le nombre de travailleurs absents pour cause de manifestation syndicale et leur répartition dans les différents départements de l'entreprise.



Nous apprenons du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale que les inspecteurs du Contrôle des Lois Sociales n'interviennent jamais d'initiative en cas de manifestation interprofessionnelle, dont l'objectif n'est pas de bloquer complètement les entreprises individuelles. Si une plainte devait leur être soumise, l'employeur pourrait faire valoir que le maintien en service des travailleurs intérimaires pendant une telle manifestation n'a pas empêché l'exercice libre du droit d'action collective des travailleurs manifestants. Le fait que les syndicats qualifient de grèves certaines manifestations ne change rien à cette situation.

➤ **Les représentants syndicaux peuvent-ils exiger le retrait d'une annonce de licenciement collectif ?**

L'annonce de l'intention de procéder à un licenciement collectif est un acte unilatéral de l'employeur, tout comme par exemple la notification d'un licenciement individuel. On voit mal comment les syndicats pourraient s'immiscer dans ce type de décision, d'autant plus qu'ils bénéficient, à leur tour, de droits spécifiques à faire valoir ultérieurement dans le cadre de la procédure légale qui suit cette annonce. Dans la situation actuelle, la Belgique ne connaît pas la « co-gestion économique ».

➤ **Que faire lorsque les représentants syndicaux boycottent les réunions convoquées par l'employeur ?**

Il s'agit d'un manquement des organisations syndicales à leurs obligations contractuelles obligatoires résultant de la CCT n°5 et des CCT sectorielles, ainsi qu'à leurs obligations morales issues du « Herenakkoord » (cf. [annexe 1](#)). A cet égard, en cas de manquement répété ou caractérisé, l'employeur demandera que soit convoquée une réunion spéciale du Bureau de conciliation constitué au sein de sa commission paritaire et interpellera en particulier l'organisation syndicale dont dépend ce représentant pour envisager les mesures appropriées (sanction disciplinaire, suspension ou fin du mandat, ...).

➤ **Les représentants syndicaux peuvent-ils inciter les travailleurs à refuser d'obéir à leur employeur ?**

Les représentants syndicaux sont tenus de respecter l'autorité de l'employeur, comme tout travailleur, ainsi que de jouer un rôle exemplaire dans le respect des conventions collectives de travail, en particulier des clauses de paix sociale (cf. art. 4 et 5, CCT n°5). Ainsi, inciter les travailleurs à ne pas exécuter leur travail reviendrait à déclencher un mouvement de grève sauvage sans avoir respecté les conditions fixées dans les CCT sectorielles.



Le cas échéant, le Bureau de conciliation de la commission paritaire sera saisi du problème à la demande de l'employeur. En fonction des circonstances de la cause, l'employeur peut être amené à prendre des sanctions disciplinaires et à envisager le licenciement pour motif grave, avec toute la prudence nécessaire vu qu'il s'agit de travailleurs protégés par la loi du 19 mars 1991.

➤ **Comment l'employeur peut-il obtenir réparation en cas de dégâts importants occasionnés à l'entreprise pendant la grève ?**

Etant donné que les syndicats n'ont pas de personnalité juridique en Belgique, l'employeur qui a subi un dommage disproportionné pendant la grève ne pourra pas obtenir de réparation financière auprès de l'organisation syndicale. Tout au plus, il pourra assigner les représentants syndicaux en personne, de même que les auteurs des dégâts (travailleurs ou autres personnes physiques) pour autant que ces derniers soient connus et que l'employeur dispose des preuves nécessaires à leur encontre. Nous avons souligné plus haut l'importance de récolter les preuves nécessaires au fur et à mesure du déroulement de l'action collective, le cas échéant avec l'aide d'un huissier de justice (cf. point 3.2.1).

➤ **L'employeur a-t-il intérêt à déposer plainte au pénal contre les agissements répréhensibles commis en marge de la grève ?**

L'employeur fera tout ce qu'il estime utile pour renouer les liens de la concertation sociale dans son entreprise. A cet égard, le dépôt d'une plainte au pénal (nominative ou contre X) par l'employeur ou la direction peut avoir, selon les cas, un effet responsabilisant (les syndicats renonçant à poursuivre leurs voies de fait, p.ex. en cas de séquestration) ou un effet aggravant (plainte ressentie comme une provocation). A noter qu'une plainte déposée pourra encore être retirée ultérieurement lorsque la négociation avec les représentants syndicaux aura repris.

Quant aux tiers lésés (ex. fournisseurs, entreprises voisines victimes de blocages), il leur appartiendra de décider s'ils souhaitent ou non déposer une plainte pénale. L'employeur n'a aucun rôle à jouer à ce niveau.

➤ **L'employeur peut-il rémunérer a posteriori les jours de grève ?**

Il est totalement déconseillé de rémunérer a posteriori les jours de grève pour les travailleurs grévistes, même dans le cadre d'un accord social global. Cet acte aurait pour effet de déresponsabiliser totalement les syndicats, ainsi que les travailleurs individuels, par rapport à leur décision de faire grève et de la poursuivre.



Mais il aurait surtout des conséquences fâcheuses sur l'ensemble du modèle social belge de concertation, en affaiblissant indirectement la position des autres entreprises et en déresponsabilisant le mouvement syndical dans son ensemble. La grève doit rester l'arme ultime pour les syndicats. L'employeur ne doit pas leur donner des munitions s'ils décident d'y recourir.

7. Le Lock-out

La grève peut s'avérer une arme destructrice causant d'importants préjudices à l'employeur (image atteinte, sort des non-grévistes, risque d'une assignation par clients ou fournisseurs, etc.).

Pour faire échec à la grève dans toutes ses variétés ou en limiter les effets, l'employeur peut recourir au lock-out, terme particulièrement suggestif puisqu'en deux mots, il décrit la double action qui consiste à fermer les portes de l'usine et à laisser les salariés dehors.²⁷

7.1. Notion

7.1.1. Absence de définition légale

La **Charte sociale européenne** ratifiée par la Belgique par la loi du 11 juillet 1990 reconnaît en son article 6 §4 :

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

La **loi du 19 août 1948** relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix, sanctionnée pénalement, organise le mode de désignation des travailleurs devant assurer les prestations d'intérêt public en cas de grève ou de lock-out (qualifié à tort dans cette loi de « licenciement collectif du personnel »²⁸). Selon la **cour de cassation**²⁹, cette loi implique :

« la reconnaissance du droit de l'employeur de ne pas, en raison du lock-out, faire exécuter le travail concerné et, dès lors, par dérogation à l'article 1134 du code civil, de ne pas exécuter l'obligation découlant du contrat de travail ; que partant, le fait de décréter le lock-out ne constitue pas nécessairement un acte illicite ».

²⁷ A. Cristau, « Lock-out et chômage technique », Rep. Trav. Dalloz, janvier 2002, p. 2 cité par W. Ngashi, Rev. Fr. de Liège, 2007, p. 553.

²⁸ Cette terminologie est liée au contexte de l'époque, puisque jusqu'en 1967, tant la grève que le lock-out entraînaient la rupture immédiate du contrat de travail.

²⁹ Cass., 7 mai 1984, J.T.T., 1984, p. 292 (affaire G. c/ s.a. ACEC).



Circulaire (-23-)
S.2010/053

Le lock-out n'est pas davantage défini légalement bien que de nombreuses lois (ex. assimilations en sécurité sociale) et conventions collectives fassent mention dudit concept.

La cour de cassation, dans son arrêt du 7 mai 1984, notait que les interlocuteurs sociaux n'avaient pas souhaité réglementer le lock-out, souhaitant privilégier la voie de la négociation et de la conciliation ou, le cas échéant, laisser au pouvoir judiciaire le soin de décider de la licéité ou de l'illicéité de la décision d'un employeur de pratiquer un lock-out.

La **loi du 5 décembre 1968** sur les conventions collectives et les commissions paritaires confie aux commissions paritaires la mission de prévenir et de concilier tout litige entre employeur et travailleur, en ce compris assurément les conflits collectifs (art. 38, 2°). L'**arrêté royal du 6 novembre 1969** précise que cette mission peut être déléguée à un bureau de conciliation saisi, en cas de conflit, par la partie la plus diligente (art. 19).

C'est en application de ces dispositions que l'article 26 de la **CCT n° 5 du 24 mai 1971** a été adopté. Ce texte précise que :

« les conventions collectives adoptées par les commissions paritaires préconiseront les mesures à prendre pour éviter les déclarations prématurées de grève ou de lock-out ».

De nombreux secteurs ont ainsi conclu des CCT prévoyant une procédure de conciliation préalable et de préavis de grève ou de lock-out (cf. point 2.1).

Le droit de lock-out n'est toutefois pas un droit absolu. Il connaît des limites qui peuvent résulter de la loi (en ce compris l'abus de droit), des conventions collectives et de la jurisprudence.

7.1.2. Définition doctrinale

Les auteurs de doctrine s'accordent en général pour définir le lock-out comme suit : *« L'acte unilatéral et volontaire d'un ou de plusieurs employeurs ou d'une ou plusieurs organisations d'employeurs, de ne pas faire exécuter ou de ne pas laisser faire exécuter le travail convenu, afin de faire pression sur le personnel ou sur un tiers »*³⁰.

³⁰ M. Rigaux, « Le lock-out : une cause de suspension légale ou une interprétation fautive de l'exécution du contrat de travail », note sous Cass., 7 mai 1984, R.C.J.B., 1986, p. 472.



Trois éléments sont donc requis :

- un acte unilatéral et volontaire de l'employeur ;
 - le caractère provisoire et temporaire de la fermeture ;
 - le but poursuivi par l'employeur.
1. Dans la mesure où le lock-out est un **acte unilatéral et volontaire** qui implique une volonté consciente de la part de l'employeur, il se distingue de la force majeure ainsi que de l'exception d'inexécution. La frontière est délicate à tracer entre ces diverses notions (cf. ci-dessous).
 2. Le lock-out revient à fermer temporairement l'entreprise ou une division de celle-ci. A ce titre, il s'agit d'une cause de **suspension** du contrat de travail pour les travailleurs non-grévistes normalement occupés dans l'entreprise ou division concernée, et ce au même titre que la grève, et non d'une cause de rupture. Il a un caractère **temporaire et provisoire**.
 3. Le **but poursuivi** par l'employeur au moyen du lock-out est de **faire pression**. Cette mesure est prise dans l'intention d'intimider ou de sanctionner les membres du personnel considérés dans leur globalité (et non individuellement)³¹ et doit être distinguée de la décision de l'employeur de suspendre le travail pour raisons économiques (chômage temporaire).

7.1.3. Lock-out défensif versus lock-out préventif (offensif)

Selon le but visé, la doctrine et la jurisprudence distinguent le lock-out défensif du lock-out préventif ou offensif :

- le lock-out défensif, c'est-à-dire qui est destiné à riposter à une grève déclarée, est licite car il est justifié par la légitime défense ;
- le lock-out préventif ou offensif, c'est-à-dire qui a pour but de déjouer une grève imminente, est considéré, jusqu'à présent, comme illicite.

La licéité du lock-out doit donc être appréciée en fonction de son but et de son mode de déclenchement : il doit être une riposte à une grève ou une menace de grève, proportionnelle à l'agression du personnel, et il doit respecter les procédures imposées par les conventions collectives de travail.

Pour éviter que le lock-out ne soit qualifié d'abusif, il importe donc de rester attentif au respect des dispositions conventionnelles (sectorielles) de négociation et conciliation.

³¹ ou des tiers (principe théorique du lock-out politique, qui sera cependant qualifié d'illégitime car généralement offensif : voir point 7.1.3).



7.1.4. Lock-out, force majeure et exception d'inexécution

7.1.4.a. Lock-out et force majeure

Si lock-out et force majeure peuvent, à première analyse, être considérés comme des notions distinctes, voire incompatibles, la force majeure enlevant au lock-out son caractère fondamental d'acte unilatéral et volontaire, il importe d'être nuancé.

L'exemple de la jurisprudence française est intéressant à cet égard. Celle-ci interprète, en effet, plus « souplement » la notion de force majeure afin de permettre à l'employeur de s'exonérer de sa responsabilité vis-à-vis des non-grévistes et légitime de la sorte le « lock-out » défensif, en application du critère « d'irrésistibilité » : il faut et il suffit que l'employeur ait été irrésistiblement empêché de fournir du travail aux non-grévistes. Ainsi lorsque le travail des non-grévistes est irrémédiablement commandé par celui des grévistes, le cas de force majeure sera admis ; dans le cas contraire, il sera rejeté.

7.1.4.b. Lock-out et exception d'inexécution (*exceptio non adimpleti contractus*)

Ici aussi, la jurisprudence française a admis cette exception comme technique autonome d'exonération. A cet effet, elle a considéré qu'« *il n'est pas nécessaire que l'existence même de l'entreprise soit compromise pour que l'employeur soit fondé à se prévaloir de l'inexécution par le personnel de ses propres obligations* »³².

Lorsque les travailleurs mènent des actions collectives du type « grèves » du zèle, « grèves » perlées, opérations escargot, opérations slow-down, etc... l'employeur peut se prévaloir de ces manquements graves aux obligations contractuelles pour ne pas exécuter temporairement son obligation de leur fournir du travail (cf. points 5.1 et 5.2). A l'égard des travailleurs qui ne participent pas à ces actions, ce sera plutôt la force majeure qui pourra légitimer le déclenchement d'un tel lock-out défensif. Le cas de force majeure résultera des circonstances de fait, telles que : impossibilité de respecter les critères de qualité de la production en raison du trop faible débit, impossibilité de garantir la sécurité des installations, etc ...

7.1.4.c. Jurisprudence belge depuis 1984

C'est dans le même sens que la cour de cassation belge s'est prononcée dans son arrêt du 7 mai 1984. La cour subordonne le droit des employeurs de procéder à un lock-out à certaines conditions.

³² Cass. fr., 3 juillet 1967, Bull. Civ., p. 458, n° 541 cité par W. Ngashi, op. cit., p. 560.



Selon la cour, pour décider si un travailleur touché par un lock-out a droit à des dommages et intérêts pour suspension unilatérale et fautive du contrat, le juge du fond doit examiner *in concreto* si le lock-out décrété par l'employeur était une suspension du contrat justifiée par la force majeure ou par l'exception d'inexécution.

L'employeur ne pourrait utiliser le lock-out que s'il est justifié par la force majeure ou par des manquements suffisamment graves aux obligations contractuelles des travailleurs pour pouvoir invoquer *l'exceptio non adimpleti contractus* à leur rencontre. Contrairement à la grève, le lock-out peut dès lors être illicite en soi s'il n'est pas nécessaire.

Cet arrêt a toutefois été vivement contesté par certains auteurs de doctrine. Si ceux-ci partagent l'avis de la cour en ce qui concerne la reconnaissance du droit de lock-out, ils refusent néanmoins de la suivre lorsqu'elle impose de justifier le lock-out par la force majeure ou l'exception d'inexécution.

Comme l'écrit M. Rigaux³³ : « *Il est inadmissible d'exiger une justification en droit commun pour le lock-out alors qu'on ne l'exige pas pour la grève ; l'argument tiré du caractère protecteur du droit au travail en général ne saurait être retenu (...)* ».

Au regard de l'art. 6 §4 de la Charte sociale européenne ratifiée par la Belgique par la loi du 11 juillet 1990 (cf. droit des employeurs d'agir collectivement en cas de conflit d'intérêt, sous réserve des obligations résultant des CCT), nous estimons que le fondement des conditions de légitimité du lock-out, telles que posées par la cour de cassation en 1984, peut être sérieusement remis en question.

En pratique, la plus grande circonspection reste cependant de rigueur lorsqu'un employeur envisage de recourir au lock-out.

7.2. Les effets du lock-out

Le lock-out, en tant que cause de suspension des contrats de travail, ne dispense les parties que de leurs obligations principales : celles de travailler, de faire travailler et de payer la rémunération pour les heures ou jours non prestés. Les obligations accessoires telles celles de discrétion, loyauté et non-concurrence subsistent.

Les travailleurs grévistés, dont le contrat de travail est déjà suspendu par l'exercice de leur droit de grève, obtiendront généralement des indemnités de grève de leur organisation syndicale. Lorsque l'employeur déclenche un lock-out de manière irrégulière, l'Arrêté du Régent du 12 mars 1946 précise que les travailleurs concernés peuvent être assimilés à des chômeurs involontaires par le Comité de gestion de l'ONEm lorsque certaines conditions sont remplies. L'alinéa 3 de l'article 1 de cet arrêté précise cependant que « *les allocations (de chômage) ne peuvent être cumulées avec celles de la caisse de grève syndicale* ».

³³ M. Rigaux, op. cit., p. 463.



Circulaire (-27-)
S.2010/053

Les conséquences du lock-out visent principalement les non-grévistes. En l'absence de disposition légale contraire, aucun salaire n'est dû lorsqu'aucun travail n'est presté. Les non-grévistes peuvent tenter d'invoquer l'art. 27, 2° loi du 3 juillet 1978 qui octroie une rémunération garantie pour la journée où ils se sont trouvés dans l'impossibilité soit d'entamer le travail alors qu'ils s'étaient rendus normalement sur les lieux de travail, soit de poursuivre le travail auquel ils étaient occupés, mais l'employeur peut s'exonérer de cette obligation en prouvant l'existence d'un cas de force majeure qui l'a empêché de fournir le travail convenu. Par contre, si les non-grévistes prouvent le comportement fautif de l'employeur (qui aurait déclenché un lock-out illégitime), ils pourraient lui demander des dommages et intérêts correspondant au salaire perdu..

Lorsque le lock-out est licite et légitime, les travailleurs non-grévistes privés d'emploi et de rémunération pour des raisons indépendantes de leur volonté ont, dans certaines conditions et moyennant l'autorisation du Comité de gestion de l'ONEm, droit à des allocations de chômage pour les jours de lock-out.

D'autre part, il convient de souligner que, comme pour la grève, certains textes légaux et réglementations de sécurité sociale consacrent l'existence du lock-out en assimilant, dans certaines conditions, les journées d'inactivité à des journées effectivement prestées pour l'ouverture du droit à certains avantages (vacances annuelles, jours fériés, accidents du travail, etc.).

Enfin, le recours à des intérimaires ou à des contrats de remplacement (art. 11 ter de la loi du 3 juillet 1978) est interdit de la même manière qu'en cas de grève (cf. point 2.2.3).

■

Annexes :

1. Protocole d'accord du 18 février 2002 (*Herenakkoord*)
2. Quelques considérations sur les requêtes unilatérales en marge des conflits collectifs

ANNEXE 1

PROTOCOLE EN MATIERE DE REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS

Considérant que :

- la concertation sociale est actuellement, dans une large majorité de situations, utilisée efficacement pour appréhender et régler les conflits et tensions collectifs survenant dans les entreprises ;
- les partenaires sociaux sont convaincus de la pertinence du modèle social belge et de la prééminence du dialogue social pour prévenir et régler les conflits éventuels ;
- face à certaines pratiques, il importe de relancer la concertation et de conforter son importance et son efficacité ;
- le bon fonctionnement de la concertation sociale relève en premier lieu de la responsabilité des interlocuteurs sociaux ;
- les commissions paritaires sont un maillon important du système de concertation sociale ; que les commissions paritaires et leur bureau de conciliation consacrent le principe de l'autonomie des interlocuteurs sociaux pour négocier et conclure des conventions collectives du travail ainsi que pour prévenir et régler les conflits collectifs du travail ;
- ce faisant, les partenaires sociaux souhaitent qu'il soit mis fin aux dérives constatées actuellement en cas de conflits et veulent apporter leur contribution pour résoudre les tensions actuelles dans le monde du travail ;
- la paix sociale est importante.

Par ces motifs, les parties signataires :

- réaffirment solennellement leur soutien inconditionnel à la voie de la concertation qui offre les meilleures garanties de paix sociale et de respect des engagements souscrits entre les parties ;
- confirment que la médiation et la conciliation sont les techniques par excellence pour régler les conflits entre parties ;
- s'engagent à rechercher en toute priorité des solutions au sein de l'entreprise ou, à défaut, au sein des organes de concertation sectoriels, commissions paritaires ou bureau de conciliation ;
- s'engagent à rechercher en toutes circonstances des solutions par voie de consensus ;

CET ENGAGEMENT SIGNIFIE :

1. pour les organisations d'employeurs

- qu'elles souligneront la plus value de la concertation auprès de toutes les entreprises et en particulier auprès de leurs membres ;
- qu'elles feront preuve en toutes circonstances du sens de la justice, de l'équité et de la conciliation qui sont les éléments clefs pour de bonnes relations sociales dans l'entreprise ;
- qu'elles adresseront une recommandation solennelle à leurs membres afin d'éviter la mise en œuvre de procédures judiciaires pour des aspects liés à un conflit collectif dans la mesure où les recommandations réciproques sont respectées et aussi longtemps que tous les moyens de concertation n'auront pas été épuisés par les deux parties.

2. pour les organisations de travailleurs

- qu'elles recommanderont à leurs membres de respecter la procédure de notification de grève de sorte que tous les moyens de concertation puissent être mis en œuvre pour résoudre le conflit collectif ;
- qu'elles adresseront à leurs membres une recommandation solennelle afin que tout recours à la violence physique ou matérielle soit évité à l'occasion de conflits collectifs et que la sauvegarde de l'outil soit garantie ;
- qu'elles appelleront leurs membres à faire en sorte que dans les modalités d'exercice en cas de conflit, elles mobiliseront les travailleurs directement concernés par celui-ci.

3. pour les pouvoirs publics

- que le département des relations collectives du Ministère de l'Emploi et du Travail prenne les dispositions nécessaires pour renforcer l'infrastructure et les moyens pour assurer l'exercice de la concertation sociale.

En conclusion, les parties signataires invitent les secteurs à examiner, si nécessaire, leurs règles et procédures de négociation dans l'esprit de ce protocole. Ils demandent au gouvernement de ne pas prendre d'initiative en la matière avant l'évaluation de l'application de ce protocole par les partenaires sociaux.

Le respect de ce protocole sera examiné dans un an.

Le 18 février 2002

(signé par le Groupe des 10)

ANNEXE 2

Quelques considérations sur les requêtes unilatérales en marge des conflits collectifs

a) Evolution récente de la jurisprudence

Depuis la fin de l'année 2008 (et les affaires « CARREFOUR »³⁴), on constate l'application plus sévère et plus restrictive des conditions de reconnaissance de l'absolue nécessité, comme expliqué en ci-dessous.

Plusieurs tribunaux de première instance saisis, dans le cadre d'une tierce opposition, d'une demande de rétractation d'une ordonnance présidentielle prononcée sur requête unilatérale ont ainsi mis à néant ces ordonnances notamment aux motifs suivants :

- Selon ces décisions, l'absolue nécessité qu'implique l'extrême urgence n'est pas présente.
En bref, le recours à la requête unilatérale ne peut être utilisé que lorsque l'on est certain que la citation par exploit de justice, même avec abréviation du délai de citer, est impossible ou n'atteindra certainement pas son but.
- Il n'y a aucun effet de surprise, tel qu'on le prétend car le mouvement de grève est annoncé.
- Le recours à la requête unilatérale ne peut se justifier par l'impossibilité d'identifier de manière exhaustive toutes les personnes à charge desquelles les mesures sollicitées doivent être exécutées : « *Les délégués et permanents syndicaux sont parfaitement connus de leurs employeurs* »³⁵.
- Quant aux arguments d'ordre économique souvent pris en considération, telle une perte importante du chiffre d'affaires ou l'atteinte au droit de propriété ou à la liberté de commerce, ils sont jugés comme non fondés car analysés comme des conséquences naturelles découlant de l'exercice légitime d'un droit.
- La cour du travail de Bruxelles³⁶ a, quant à elle, souligné dans son arrêt du 5 novembre 2009 que le fait de placer des piquets de grève de même que l'occupation de l'entreprise font partie de l'exercice normal du droit de grève et ne présentent un caractère illicite que lorsque ces actions s'accompagnent de faits punissables tels que violences physiques, perturbation de l'ordre public, dégradations de matériel ou de faits engageant la responsabilité pénale des travailleurs.

³⁴ Dans les affaires « CARREFOUR » : Prés. Civ. Mons, 25 mars 2009, J.T.T., 2009, p. 219 ; Burg. Veurne (Voorz.), 3 december 2008, Chron. Dr. Soc., p. 394 ; en sens contraire : Burg. Brussel (Voorz.), 22 januari 2009, nr. 08/1911/C, inédit.

³⁵ Une même argumentation a été adoptée par le président du tribunal de première instance de Furnes dans l'ordonnance du 3 décembre 2008 citée en note 14 ; dans le même sens, Appel Liège, 14 janvier 2010, J.T.T., 2010, p. 88, arrêt « InBev » : « *Attendu que les appelants ne déposent aucun indice d'une grève sauvage ne lui permettant pas une identification suffisante pour la tenue d'une procédure contradictoire qui est la norme* ».

³⁶ C.T. Bruxelles, 5 novembre 2009, J.T.T., 2010, p. 139, affaire IAC. La cour, dans cette affaire, statuait sur la gravité d'un motif reproché à un délégué des travailleurs.

b) Portée et efficacité des décisions judiciaires

Depuis qu'il a été admis que l'action soit introduite par requête unilatérale devant les présidents des tribunaux de première instance et soit dirigée « *contre toute personne* » qui empêcherait d'accéder à l'entreprise, la décision judiciaire devient « potentiellement » très efficace puisqu'elle peut être opposée à toute personne participant au piquet de grève et est assortie d'une astreinte généralement élevée.

Comme en a décidé le tribunal de première instance de Charleroi appelé à juger de la rétractation d'une ordonnance prononcée dans le cadre d'un conflit collectif³⁷ :

« Le droit de propriété et la liberté d'entreprise ne sont pas suspendus en cas de conflit collectif durant lequel l'employeur a le droit de se livrer à ses activités et poursuivre normalement celles-ci. Il peut donc exiger que son personnel non gréviste puisse accéder à ses installations.

Le respect de ces droits civils s'impose à tous. L'ordonnance rendue sur requête unilatérale peut donc valablement interdire à quiconque d'entraver le libre accès aux locaux de la société. Il ne servirait à rien d'obtenir une décision s'imposant à des personnes déterminées mais inopposable aux autres ».

Dans une affaire récente (en cause la S.A. IAC), le président du tribunal de première instance de Bruxelles, dans son ordonnance du 13 mai 2009, a décidé que le recours à la requête unilatérale était justifié aux motifs, notamment, que « *en outre, l'administrateur-délégué de la requérante, (...), déclare que les personnes qui occupent actuellement le site ne sont pas des membres du personnel de la requérante et lui sont totalement inconnues. Il apparaît dès lors que les auteurs des voies de fait dont se plaint la requérante sont désormais à ce point nombreux (une soixantaine) et au surplus susceptibles d'être (encore) remplacés par d'autres personnes qu'ils ne sont plus identifiables et que le recours à la requête unilatérale est en l'espèce justifié* »³⁸.

Quant à l'astreinte, le président du tribunal de première instance de Liège³⁹ rappelle :

« Dans le cadre d'un conflit collectif, au vu de l'importance des enjeux et de la détermination des manifestants, toute mesure qui ne serait pas assortie d'une astreinte ne serait qu'un vœu pieux ».

Ces considérations doivent toutefois être nuancées à la lumière de l'évolution récente dont question au point a) ci-dessus.

c) Le pour et le contre de ce type de procédures

Ces procédures doivent être menées dans un bref délai. Il faut donc faire appel à des avocats et des huissiers de Justice expérimentés, capables d'apprécier correctement les chances de réussite d'une telle action dans chaque cas spécifique. Etant donné qu'il faut agir le jour-même, les documents de la procédure doivent le plus possible être préparés à l'avance.

³⁷ Civ. Charleroi (réf.), 11 décembre 2001, J.T.T., 2002, p. 68.

³⁸ Prés. Trib. première instance de Bruxelles, 13 mai 2009, inédit, 09/2.736/B.

³⁹ Prés. Civ. Liège (réf.), 27 octobre 2005, op.cit., p. 87.

Voici quelques arguments pour et contre de telles actions judiciaires :

Pour

- cessation de l'action de grève et des dégâts qui en découlent ;
- pression psychologique sur les syndicats et les piquets de grève, pour autant que la durée de l'ordonnance soit suffisante.

Contre

- si le juge donne tort à l'entreprise: victoire psychologique pour les syndicats ;
- difficulté à obtenir l'ordonnance à temps: constat des faits par l'huissier de Justice + mandat des volontaires au travail + rédaction de la requête + obtention de l'ordonnance auprès d'un président surchargé : tout cela pendant les heures d'ouverture du greffe (entre 9h et 16h !) ;
- donne souvent lieu à des tensions sociales accrues par la suite, rendant plus difficile de retour à un climat propice à la concertation sociale ;
- coût de l'avocat et de l'huissier de justice.