

# Mémento pratique// Actions collectives

Version actualisée : octobre 2021

## Table des matières

---

Introduction.....	2
1. Exercice du droit à l'action collective.....	2
1.1. Le piquet de grève .....	2
1.2. Le barrage .....	3
1.3. Occupation d'une entreprise.....	4
1.4. Lieux spécifiques.....	4
2. Interaction avec des tiers.....	4
2.1. Police .....	4
2.2. Les huissiers .....	6
2.3. Les non-grévistes .....	7
2.4. Public & media.....	8
3. Votre employeur, peut-il vous sanctionner? .....	8
4. Qu'en est-il des avantages au profit des non-grévistes ? .....	8
5. Que faire en cas de réquisition ? .....	9
6. Quid des intérimaires ? .....	9
7. Quid des travailleurs temporaires ?.....	10
8. Quid des SAC ? .....	11
9. Une interdiction de lieu est-elle possible ?.....	11
10. Faites du bruit!.....	12
11. Point de contact FGTB sur les libertés syndicales.....	12
12. Lexique.....	13

# Introduction

---

Le droit de grève est un droit fondamental, juridiquement reconnu dans plusieurs traités ainsi que dans le droit belge.

Néanmoins, ce droit fait constamment l'objet d'attaques côté patronal et dans certains milieux politiques et il est de plus en plus remis en question dans les médias.

Le droit de grève est menacé par l'instauration d'un service minimum, les ordonnances promulguées après des procédures en référé sur la base de requêtes unilatérales, les tentatives de faire payer les grévistes et syndicats pour les dommages économiques occasionnés, les condamnations pénales de syndicalistes, etc.

Ce mémento pratique a pour objectif de soutenir les militants, délégués syndicaux et secrétaires durant les jours d'action et de les aider à réagir face aux attaques envers le droit de grève, notamment. Ceci, dans le but de rendre l'action collective la plus efficace possible.

Seules les dictatures interdisent de faire grève.

Dans le mot grève, il y a aussi le mot rêve.

## 1. Exercice du droit à l'action collective

---

### 1.1. Le piquet de grève

Les piquets de grève bénéficient de la même protection que le droit de grève lui-même.

Les piquets de grève (et les grèves de façon générale) ne peuvent être préventivement interdits. Il faut d'abord prouver que les prétendues 'voies de fait' existent effectivement.<sup>1</sup>

Les piquets de grève pacifiques ne peuvent pas être interdits.

Ce qui est 'pacifique' et ce qui ne l'est pas, est une question de fait. Selon nous, la seule situation dans laquelle un piquet de grève n'est pas pacifique est le cas où il s'accompagnerait d'une menace à l'encontre de la vie ou de l'intégrité d'autrui.

Discuter, tenter de convaincre des collègues de se rallier au mouvement de grève, ne constitue pas une intimidation et encore moins un acte de violence. Il est tout à fait permis que les grévistes tentent de convaincre leurs collègues de suivre la grève.

Un piquet de grève peut bloquer pacifiquement une porte ou une allée et ainsi empêcher que des véhicules ne quittent ou n'entrent dans l'entreprise.

Inciter, résolument mais pacifiquement, d'autres travailleurs à ne pas se rendre sur leur lieu de travail, n'empêche pas les non-grévistes de travailler et est totalement autorisé. Empêcher que des véhicules n'entrent dans ou ne quittent une entreprise, n'empêche pas que les non-grévistes puissent entrer à pied dans l'entreprise pour aller travailler.

---

<sup>1</sup> Tr. 1ère instance Bruxelles, 17/10/2013

## Peut-on tenir un piquet de grève sur le terrain de l'entreprise ?

L'objectif d'un piquet de grève est de convaincre les travailleurs de participer à la grève. Pour y parvenir, un piquet de grève doit être organisé le plus près possible du lieu de travail. Aucune règle n'oblige un piquet de grève à se tenir sur la voir publique. Si un employeur affirme que la présence d'un piquet de grève sur le terrain de l'entreprise empêche le fonctionnement de l'entreprise et/ou qu'il n'est plus en mesure de jouir de sa « propriété privée », on peut toujours répondre qu'il est normal qu'une grève s'accompagne de désagréments. En outre, si un piquet de grève laisse passer ceux qui souhaitent travailler, le fonctionnement de l'entreprise n'est pas entravé. Le fait que des véhicules se voient bloquer l'entrée et que ceci empêche l'entreprise de produire autant que lors d'une journée de travail ordinaire est inhérent aux perturbations attendues en cas de grève.

## Devez-vous donner à l'employeur le nom des personnes qui participent au piquet ?

Il n'y a aucune obligation de donner ces noms à l'employeur. Il peut éventuellement y avoir, au sein de l'entreprise ou du secteur, un accord stipulant de communiquer au préalable qui participera à la grève. L'employeur, par contre, ne doit pas savoir si les personnes en question participeront à un piquet ou non ou si des personnes extérieures à l'entreprise tiendront le piquet. En cas d'inquiétude concernant la « sécurité à l'intérieur ou sur le terrain de l'entreprise », l'employeur peut prendre contact avec le délégué principal ou le permanent syndical compétent. Les noms de ceux qui participent au piquet ne doivent pas pour autant être connus de l'employeur. En outre, il y a une jurisprudence suffisante pour dire qu'il suffit que quelques-uns des grévistes au piquet de grève soient connus pour lancer une procédure contradictoire si l'employeur venait à saisir le tribunal. La jurisprudence prévoit donc qu'outre l'employeur, le syndicat peut également faire valoir ses arguments devant le tribunal.

## 1.2. Le barrage

### 2.2.1. Le blocage de l'accès à une entreprise

Il existe une jurisprudence belge qui défend la position que barrer l'accès à une entreprise relève du droit à l'action collective.<sup>2</sup> A noter toutefois qu'à ce jour, seule une minorité de la jurisprudence partage cette position.

### 2.2.2. Les barrages routiers ou filtrants

**La FGTB rejette catégoriquement le blocage des autoroutes. Pour les autres routes, nous conseillons d'opter pour un barrage filtrant temporaire afin d'informer les conducteurs.**

En cas de barrage routier ou filtrant sur d'autres routes, il convient de ne pas opter pour un barrage complet, mais pour un barrage filtrant temporaire afin d'informer les conducteurs. Le but d'un tel barrage est d'informer les gens sur votre position et non de gêner le trafic.

---

<sup>2</sup> Cour du Travail de Bruxelles, 5.11.2009 (2009/AB/52381): la Cour du travail estime que les actions en question (barrage empêchant l'accès au terrain de l'entreprise et le déplacement des véhicules sur le terrain) relèvent de l'exercice du droit à l'action collective.

Le secrétaire/permanent syndical veillera à informer préalablement la police/le bourgmestre de l'action envisagée et à se concerter pour les modalités pratiques. Soyez vigilants : les services de secours (ambulances, pompiers, services de gaz, d'eau, ...) et les médecins ou grossistes-distributeurs de médicaments doivent pouvoir passer sans entraves.

### 1.3. Occupation d'une entreprise

Il existe une jurisprudence belge qui dit que l'occupation d'une entreprise, tant qu'elle reste pacifique, est tout à fait autorisée.<sup>3</sup>

Il faut toutefois tenir compte du fait que ceci n'est souligné que par une minorité de la jurisprudence. Néanmoins, le gouvernement belge a lui-même déclaré que les occupations, si elles étaient pacifiques, étaient autorisées.

*Selon les principes de l'OIT aussi, une occupation éventuelle est autorisée tant qu'elle reste pacifique : (...) les restrictions aux piquets de grève et à l'occupation des locaux doivent rester limitées aux cas où les actions perdent leur caractère pacifique." B. GERNIGON, A. ODERO et H. GUIDO, « Les principes de l'OIT sur le droit de grève, Revue Internationale du Travail 1998, 500 (annexe 27) ”<sup>4</sup>*

### 1.4. Lieux spécifiques

**Le droit pénal ne peut être utilisé pour sanctionner des actions syndicales pacifiques.**

Depuis juin 2016, une section spécifique<sup>5</sup> a été introduite dans le code pénal sanctionnant 'quiconque sera entré ou aura fait intrusion, sans y avoir été habilité ni autorisé, dans une installation portuaire'. Il existe une règle semblable pour les aéroports<sup>6</sup>.

Il est clair que les actions syndicales, y compris dans ces lieux, sont l'exercice d'un droit fondamental et n'ont pas pour but de commettre un délit. En ce qui nous concerne, le droit pénal ne peut être utilisé pour sanctionner des actions syndicales pacifiques dans ces lieux.

## 2. Interaction avec des tiers

---

### 2.1. Police

Le principal conseil que nous pouvons donner est de rester calme et de ne pas réagir aux éventuelles provocations. La violence – physique ou verbale – à l'encontre d'un agent de police est un fait punissable.

---

<sup>3</sup> Cour d'Appel d'Anvers, 29.06.2012 ; Cour du travail Bruxelles, 05.11.2009

<sup>4</sup> Tiré littéralement d'un mémoire (p.30) du gouvernement belge dans le cadre de la plainte collective introduite par les 3 syndicats (avec la CES) auprès du comité européen des droits sociaux. Ce mémoire peut être consulté via le lien ci-après [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC59CaseDoc3\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC59CaseDoc3_en.pdf)

<sup>5</sup> Section VIIIbis, chapitre III, titre IX, livre II CP.

<sup>6</sup> Loi du 27 juin 1937 portant révision de la loi du 16 novembre 1919 relative à la réglementation de l'aviation aérienne.

N'oubliez pas que la police essaie simplement de faire son travail au mieux.

De plus, toute action collective contient une certaine inconnue pour les services de police ; quelle sera la réaction des personnes qui mènent l'action? Combien seront-elles?

Essayez avant tout de consulter les policiers qui sont sur place. Si cela ne donne rien, essayez de prendre contact vous-même ou via votre centrale avec le bourgmestre local (= chef de la police). Prévenir les médias (locaux) peut aussi s'avérer très utile. Rien que leur présence peut suffire à calmer des policiers trop zélés. N'hésitez pas non plus à filmer vous-même la situation (smart phone, Gopro, dashboard, caméra, etc.).

Si des policiers accompagnent un huissier, il ne leur revient pas de remplir les tâches de l'huissier (un huissier n'a pas la compétence de donner des ordres aux policiers). Les policiers doivent uniquement veiller à ce que l'huissier ne soit physiquement pas en danger.

**La police peut toujours intervenir en cas de risque de perturbation de l'ordre public ou en cas de faits punissables, mais une grève ou un piquet de grève ne sont pas un fait punissable.**

## Pouvez-vous faire l'objet d'une arrestation ?

Une arrestation administrative n'est possible que dans des situations de nécessité absolue et doit servir à garantir le maintien de l'ordre public.

Et comme déjà signalé, une grève (un piquet de grève) ne perturbe pas l'ordre public !

Vous pouvez faire l'objet d'une arrestation administrative si vous manifestez (après concertation) et que vous refusez de dégager un carrefour. De même, la police peut procéder à une arrestation administrative pour connaître votre identité. La durée maximale d'une arrestation administrative est de 12 heures.

Aussi bien au début qu'à la fin de l'arrestation, vous devez signer le registre des arrestations.

- ⇒ Demandez-le explicitement. Le délai d'arrestation maximum ne commence en effet à courir qu'une fois que vous vous êtes inscrit dans ce registre. De plus, la police est tenue d'indiquer clairement la raison de l'arrestation administrative dans ce registre.
- ⇒ Vous avez le droit de contacter une personne de confiance, et de recevoir de l'eau et de la nourriture en suffisance (au moins 1 repas par jour). Vous avez aussi le droit d'utiliser les sanitaires.

Une arrestation judiciaire n'est possible que si vous êtes suspecté de faits graves (impliquant au moins un an de prison). Pour ce faire, vous devez avoir été pris en délit flagrant ou un Procureur du Roi doit avoir donné le mandat d'arrestation judiciaire (s'il y a des indices sérieux de culpabilité). La durée maximale de l'arrestation judiciaire est de 48 heures.

## Etes-vous obligé de faire une déclaration?

Vous n'êtes jamais obligé de faire une déclaration !

Si la police souhaite vous entendre, dans le cadre d'une arrestation judiciaire, vous pouvez invoquer votre droit d'avoir une concertation confidentielle avec un avocat avant cette audition (droit Salduz). Très souvent, c'est lors de la première audition que vous faites involontairement des déclarations accablantes qui peuvent avoir des conséquences pour la procédure judiciaire.

Si vous souhaitez malgré tout faire une déclaration, dites que vous considérez que l'intervention de la police est injuste et que vous avez été injustement privé de votre liberté, puisque vous ne faisiez qu'exercer le droit fondamental à l'action collective. Contestez donc votre arrestation.

Refusez de payer tout montant que l'on voudrait vous faire payer suite au transport par la police (la « combitaxe »). Si par après, vous recevez une facture dans ce cadre, vous pouvez introduire une réclamation auprès de la commune (si possible, informez-en au préalable votre secrétaire syndical).

Les circonstances peuvent aussi vous amener – en accord avec votre secrétaire syndical/centrale professionnelle – à tenter une action contre le bourgmestre (en tant que chef de la police) et/ou à introduire une plainte auprès du service de Contrôle interne de la zone de police locale et/ou auprès du Comité permanent de contrôle des services de police (Comité P).

## 2.2. Les huissiers

Un huissier est un fonctionnaire qui doit agir de façon indépendante et impartiale. Cela signifie que si vous souhaitez faire constater des faits vous-même, vous pouvez aussi, en tant que syndicat, recourir à un huissier (par ex. si des intérimaires continuent à travailler alors qu'il y a une grève)<sup>7</sup>.

Dans le cadre d'une procédure judiciaire, un huissier a généralement une mission double:

- a) communiquer officiellement (“signifier”) une décision judiciaire en remettant une copie de la décision;
- b) faire exécuter la décision judiciaire du juge ou faire faire les constatations nécessaires (en cas de non-exécution) pour pouvoir imposer la sanction (par exemple le paiement d'une astreinte) éventuellement liée à la non-exécution de la décision judiciaire.

Si les personnes impliquées dans l'action collective n'exécutent pas (ne veulent pas exécuter) la décision du juge, un huissier peut demander à des tiers (qui ne sont pas impliqués dans l'action collective) de faire quelque chose à sa place (par exemple faire venir une société pour faire enlever une voiture).

Un huissier peut être accompagné par des policiers, mais ceux-ci ne peuvent remplir la tâche de l'huissier même (un huissier n'a pas la compétence de donner des ordres aux policiers). Les policiers doivent simplement veiller à ce que l'huissier ne soit pas physiquement en danger. Ils peuvent évidemment toujours intervenir s'il y a un risque de perturbation de l'ordre public ou en cas de faits punissables. Une grève ou un piquet de grève n'est toutefois pas un fait punissable!

## Comment réagir si un huissier se présente à vous?

Le principal conseil que nous pouvons vous donner est de rester calme. Il convient d'éviter à tout prix la violence physique ou verbale.

Contactez votre secrétaire/permanent et faites-lui demander à l'huissier de lui signifier l'ordonnance. Le secrétaire/permanent peut – si l'huissier est accompagné de la police – éventuellement aussi négocier avec la police. Si aucun secrétaire/permanent n'est joignable ni disponible, vous pouvez appeler un membre de la délégation syndicale de l'entreprise. Ce dernier devra informer au plus vite le secrétaire compétent.

Nous vous conseillons de faire signifier l'ordonnance à votre secrétaire/permanent de façon à ce qu'une copie puisse être envoyée au plus vite à votre centrale professionnelle. Cette dernière pourra interjeter appel ou entamer une procédure de tierce opposition<sup>8</sup> contre l'ordonnance en question.

---

<sup>7</sup> Voir aussi point 7. “Quid des intérimaires?”

<sup>8</sup> Conformément à l'art. 1048 al. 1 du code judiciaire, une tierce opposition est possible jusqu'à un mois après la signification de l'ordonnance.

Si l'huissier de justice refuse de signifier l'ordonnance, vous pouvez vous-même faire constater par un huissier que l'ordonnance a mis fin au piquet de grève, sans avoir été notifiée. Vous avez donc intérêt à contester l'ordonnance et pouvez former tierce opposition (ou introduire un recours).

La FGTB est par principe opposée à l'immixtion de la justice dans les conflits sociaux. Si un employeur se tourne malgré tout vers le tribunal, nous appelons à toujours attaquer la décision de justice. Ceci, de façon à pouvoir obtenir un ensemble de décisions judiciaires positives pour les syndicats, par des arguments bien étayés.

## Devez-vous communiquer vos nom et adresse à un huissier ?

Seule la police peut vous obliger à décliner votre identité.

Un huissier peut vous demander votre identité, mais ne peut vous obliger à la communiquer. Un huissier n'a pas de compétence policière.

Si vous refusez ou si vous donnez une identité fictive (du style "mon nom est pouvoir d'achat" ou mon adresse est 'rue Ravenstein 4 – 1000 Bruxelles'<sup>9</sup>), l'huissier ne pourra que prendre acte et les choses en resteront là.

**Ne donnez jamais le nom et l'adresse d'une autre personne.**

## 2.3. Les non-grévistes

Restez calme et ne réagissez pas aux éventuelles provocations des non-grévistes.

**La violence physique ou verbale est à déconseiller. Celui qui se rend coupable d'actes de violence à l'encontre de non-grévistes, est personnellement responsable civilement et pénalement de ses actes.**

Entamez le dialogue, expliquez le pourquoi de la grève. Essayez de convaincre (fermement, mais pacifiquement) les non-grévistes de ne pas se rendre au travail et de se rallier à la grève. N'hésitez pas à faire preuve d'humour. Surveillez votre langage corporel (qui peut être menaçant), mais aussi celui des non-grévistes (ceux-ci pressent-ils le pas ou ralentissent-ils ils? Fui-ils votre regard ?). Faites-leur clairement comprendre ce qu'ils ont à gagner de l'action collective.

Si les non-grévistes ne peuvent pas travailler à la suite d'une action collective, ils n'ont droit qu'à une allocation de chômage temporaire s'ils ne font pas partie de (la partie de) l'entreprise où il y a grève et s'ils ne peuvent pas tirer eux-mêmes avantage du fait qu'il soit donné suite aux revendications des grévistes. Il est donc plus logique pour les non-grévistes, de suivre le mouvement de grève. De cette façon, eux aussi peuvent obtenir une indemnité de grève.

Les travailleurs qui ont un contrat temporaire seront fortement mis sous pression pour ne pas faire grève, par crainte que leur contrat ne soit pas renouvelé. Si des contrats temporaires ont toujours été renouvelés, mais qu'ils ne le sont plus à la suite d'une participation à une grève, il est question de pure discrimination pour conviction syndicale.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Adresse de la FEB

<sup>10</sup> Cf. aussi le point 4. "Votre employeur peut-il vous sanctionner ?" et 5. "Qu'en est-il de la discrimination au profit des non-grévistes ? Plus spécifiquement pour les intérimaires, cf. point 7. Quid des intérimaires' ?

## 2.4. Public & media

Dans tous les cas, rester calme, s'abstenir de répondre aux provocations éventuelles (ou à d'éventuelles questions provocatrices).

La présence de public et/ou media peut avoir un effet sensible sur l'intervention (ou non) par des policiers.

Entamez le dialogue, expliquer les raisons de l'action collective.

Essayez de synthétiser ces raisons en quelques points, maximum 3, sinon le public ne retient rien. Le message doit être clair. Utilisez l'humour. N'hésitez pas à poser des questions, cela permet une vraie conversation. Surveillez le langage corporel (qui peut être perçu comme menaçant) et celui des spectateurs (Ralentissent-ils ? Accélèrent-ils ? Fuiement-ils le regard ?).

## 3. Votre employeur, peut-il vous sanctionner?

---

L'exercice légitime du droit de grève ne peut nullement donner lieu à une sanction, puisque les sanctions sont à considérer comme une forme de discrimination antisyndicale.

Depuis la loi portant des dispositions diverses du 30 décembre 2009 (M.B. 31 décembre 2009), la conviction syndicale a été ajoutée comme motif de discrimination punissable dans la loi anti-discrimination.

Une discrimination sur la base de la conviction syndicale dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale est passible d'une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire brut (3 mois si l'employeur prouve que la décision a été prise sur la base de fondements non-discriminatoires).

## 4. Qu'en est-il des avantages au profit des non-grévistes ?

---

Toute prime, chèque-cadeau ou autre avantage octroyé aux non-grévistes et pas aux grévistes, constitue une discrimination, interdite tant sur la base de la réglementation belge, qu'euro-péenne et internationale.

Depuis la loi portant des dispositions diverses du 30 décembre 2009 (M.B. 31 décembre 2009), la conviction syndicale a été ajoutée comme motif de discrimination punissable dans la loi anti-discrimination.

Une discrimination sur la base de la conviction syndicale dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale est passible d'une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire brut (3 mois si l'employeur prouve que la décision a été prise sur la base de fondements non-discriminatoires).

Concernant la portée de la notion de 'conviction syndicale', la Cour de Cassation française (chambre sociale de la Cour) a jugé le 1er juin 2010 que l'octroi de primes aux non-grévistes était contraire à la réglementation anti-discrimination française parce que le fait de participer ou non à une grève relevait de la notion de 'conviction syndicale'.



## 5. Que faire en cas de réquisition ?

---

Pour pouvoir être réquisitionné en tant que travailleur du secteur privé, il faut d'abord suivre une procédure stricte. De plus, ce sont d'abord des non-grévistes qui doivent effectuer les prestations.

Dans le secteur public, selon la fonction, les réquisitions ne sont pas possibles ou une procédure spécifique doit être suivie.

Pour les réquisitions dans le secteur privé, il faut suivre une procédure stricte:

- requête du ministre de l'Emploi à la CP concernée pour déterminer, pour leur secteur concerné, les prestations minimales nécessaires pour répondre aux besoins;
    - ⇔ si la CP ne fixe pas ces prestations, le ministre compétent peut les déterminer (moyennant toutefois l'avis du CNT et via un arrêté délibéré en Conseil des ministres)
  - dès que les prestations sont déterminées, l'employeur et les travailleurs doivent trouver un accord sur les personnes qui doivent effectuer les prestations (personnes qui doivent avoir les compétences nécessaires pour ce faire);
    - ⇔ pas d'accord entre l'employeur et les travailleurs : un comité restreint (délégué par la CP) désigne les personnes;
    - ⇔ le comité restreint ne désigne pas de personnes (ou les personnes désignées refusent de fournir les prestations): le ministre ou gouverneur de la province procède à la réquisition;
- ⇒ S'il y a des non-grévistes, c'est en premier lieu ces personnes qui doivent effectuer les prestations.
- ⇒ Le recours aux intérimaires ou aux contrats de remplacement n'est pas possible.

### Comment réagir ?

Transmettre d'urgence la copie des documents qui vous ont été présentés à votre Centrale afin de lui permettre de réagir au plus vite et le cas échéant, de pouvoir décider d'adresser une requête urgente au Conseil d'Etat pour suspendre cet ordre de réquisition. C'est ce qu'a encore fait avec succès une centrale professionnelle fin octobre 2011.

## 6. Quid des intérimaires ?

---

Aucun intérimaire ne peut être occupé dans des entreprises en grève, quel que soit le nombre de travailleurs participant à cette grève !

Un employeur ne peut pas recourir au travail intérimaire quand une grève est en cours dans son entreprise. Une agence d'intérim ne peut pas (continuer à) faire travailler des intérimaires dans une telle entreprise. Cette interdiction a été fixée à l'art. 19 de la CCT 108<sup>11</sup>: "Une entreprise de travail intérimaire ne peut mettre ou maintenir des travailleurs intérimaires au travail chez un utilisateur en cas de grève ou de lock-out."

---

<sup>11</sup> Convention collective de travail n° 108 du 16 juillet 2013 relative au travail temporaire et au travail intérimaire (ratifiée par l'AR du 26 janvier 2014, paru au MB du 10 février 2014)

Cette interdiction – et le fait que l'on ne puisse pas faire de distinction entre une grève de l'ensemble du personnel ou d'une partie du personnel seulement – a été confirmée par le Tribunal du travail de Bruxelles.<sup>12</sup> Le 30 janvier 2012, le Tribunal du travail d'Audenarde a demandé à un huissier, sur la base d'une procédure en référé (intentée par une de nos centrales professionnelles), de faire partir des intérimaires employés pendant une grève.<sup>13</sup>

Une agence intérimaire doit respecter le droit du travail, elle doit donc également respecter l'interdiction d'occuper des travailleurs intérimaires dans une entreprise en grève. Sinon, l'agence intérimaire risque la suspension voire le retrait de sa licence!<sup>14</sup>

Si des intérimaires continuent à travailler dans une entreprise pendant une grève, nous conseillons de prendre contact (par mail ou par fax) avec l'agence d'intérim qui a envoyé les intérimaires et de lui demander – en référant à l'interdiction d'occupation – de retirer immédiatement tous les intérimaires et de vous faire confirmer la transmission à l'entreprise de l'ordre de retrait.

- ⇒ Dès qu'un intérimaire continue à être occupé, malgré la décision de l'agence d'intérim de retirer l'intérimaire en question, l'intérimaire est lié à l'employeur par un contrat de travail à durée indéterminée.<sup>15</sup>

Outre l'interdiction d'occupation d'intérimaires pendant une grève, on peut aussi demander au tribunal du travail d'octroyer, à tout intérimaire qui est encore occupé, un contrat de travail à durée indéterminée.

## 7. Quid des travailleurs temporaires ?

---

Il est interdit d'engager des travailleurs temporaires pour remplacer des travailleurs en grève.

Contrairement à ce qui est d'application pour les intérimaires, il est néanmoins autorisé de maintenir au travail des travailleurs temporaires qui étaient déjà en service avant l'action collective et qui ne remplacent donc pas des travailleurs en grève.

---

<sup>12</sup> Référé Trib. Tr. Bruxelles 7 octobre 2005, R.W. 2006-2007, 374, note P. Humblet et J. Vanthournout

<sup>13</sup> Référé Trib. Tr. Audenarde, 30 janvier 2012, non publié.

<sup>14</sup> Région Bruxelles-capitale: <https://economie-emploi.brussels/agence-emploi-conditions>; Région flamande: <https://www.vlaanderen.be/erkenning-van-uitzendbureaus>; Région wallonne: <https://emploi.wallonie.be/home/creation-demploi/agences-de-placement/agences-de-placement-sanctions.html>.

<sup>15</sup> Art. 41 de la CCT 108

## 8. Quid des SAC ?

---

La loi SAC donne aux communes la compétence de prendre les mesures nécessaires pour réprimer toutes les formes de « nuisances publiques ». La commune peut fixer une amende administrative de 350 euros maximum pour des infractions à ses règlements ou ordonnances.

Les actions syndicales ne sont pas des « nuisances publiques ». Les actions syndicales relèvent de l'exercice de libertés fondamentales. Une SAC ne peut dès lors être infligée.

### Comment réagir ?

Remettre immédiatement une copie de l'amende à votre centrale qui pourra ainsi contester l'amende auprès du fonctionnaire sanctionnateur et, le cas échéant, interjeter appel devant le tribunal de police.

## 9. Une interdiction de lieu est-elle possible ?

---

La même loi SAC permet à un bourgmestre de prononcer une interdiction de lieu temporaire en cas de trouble de l'ordre public à la suite d'actes individuels ou collectifs ou en cas d'infractions répétées commises dans un même lieu ou à l'occasion d'événements semblables, susceptibles de troubler l'ordre public ou de causer des nuisances. Cette décision doit être motivée et être confirmée par le collège des bourgmestres et échevins ou le collège communal, à sa plus prochaine réunion, après avoir entendu l'auteur ou les auteurs de ces comportements ou leur conseil.

Les actions syndicales ne sont pas des « nuisances publiques ». Les actions syndicales relèvent de l'exercice de libertés fondamentales. Une interdiction de lieu ne peut dès lors être imposée.

### Comment réagir ?

Remettre immédiatement une copie de la décision d'interdiction temporaire de lieu à votre centrale qui pourra ainsi réagir au plus vite et décider, le cas échéant, d'introduire un recours en annulation auprès du Conseil d'État.

## 10. Faites du bruit!

---

Plusieurs “instruments” vous permettent de vous faire entendre, de faire du bruit pendant l’action: une vuvuzela, une trompette diabolica, un moulin à paroles, des casseroles, des sifflets, ...

Il est cependant déconseillé d’utiliser des pétards ou autres bombes puantes. Pas uniquement parce que les pétards peuvent blesser sérieusement quelqu’un<sup>16</sup>, mais aussi parce que leur utilisation peut décourager des militants (qui ne participeront peut-être plus à l’action collective).

## 11. Point de contact FGTB sur les libertés syndicales

---

Il est important que la FGTB soit informée des actions qui sont menées par ses militants.

Ceci, pour leur venir en aide ou pour dénoncer les atteintes aux libertés syndicales dont nous sommes victimes.

Nous avons donc créé un « point de contact libertés syndicales » (<https://www.fgtb.be/libertes-syndicales>). Il s’agit d’un questionnaire très bref.

### Quand utiliser le point de contact de la FGTB sur les libertés syndicales?

En cas de conflit d'entreprise ou d'atteinte au droit de grève, chaque secrétaire, délégué ou militant syndical est invité à remplir le formulaire.

La FGTB se chargera d'informer la Centrale concernée des demandes et informations qui lui sont fournies.

Un appel à la solidarité pourra être diffusé à l'ensemble des centrales et des sections régionales de la FGTB.

Utilisez aussi le point de contact quand un(e) délégué(e) syndical(e) est licencié(e) au mépris de la loi de 1991 (qui protège les délégués syndicaux contre le licenciement) ou au mépris de la CCT 5 (qui protège les délégués). Il est important que nous en soyons informés dans la mesure où cela arrive fréquemment. Les actions pour annuler un tel licenciement ont plus de chance d’aboutir si toute la FGTB est mobilisée pour ce faire.

---

<sup>16</sup> Numéros de téléphone utiles : Urgences: 112. Centres de grands brûlés : a) Antwerpen (Stuivenberg): 03 217 75 95, Gent (UZ): 09 332 34 90, Liège (Sart Tilman): 04 366 72 94, Leuven (Gasthuisberg): 016 34 87 50, Loverval (Charleroi): 071 10 60 00 & Neder-over-Heembeek (Bruxelles): 02 26 8 62 00.

## 12. Lexique

---

### **Ordonnance**

Il s'agit de la décision rendue par le président d'un tribunal.

### **Signification**

Il s'agit de la remise officielle d'une décision judiciaire par un Huissier de Justice à son destinataire.

### **Citation**

Document remis par un Huissier de Justice informant le destinataire qu'une action judiciaire est entamée contre lui et qu'il est invité à se présenter au Tribunal le jour indiqué pour faire valoir ses arguments de défense.

### **Astreinte**

Il s'agit d'une condamnation à payer une certaine somme d'argent prononcée par un juge en cas de non-respect d'une obligation principale.

Par exemple, en cas de piquet de grève, le juge ordonne le libre accès aux locaux de l'entreprise (= obligation principale). A défaut de respecter cette obligation, les contrevenants grévistes devront par exemple payer chacun séparément une certaine somme (par infraction ou par jour).

### **Requête unilatérale**

Il s'agit d'une procédure exceptionnelle prévue par le Code judiciaire par laquelle une personne demande en urgence (= en référé) au juge de faire cesser les atteintes à ses droits. Le juge décide sans entendre les arguments de la partie adverse (= sans avertir les syndicats, sans leur permettre de faire valoir leurs arguments), ce qui explique le terme « unilatéral ». Un employeur dont l'entreprise est bloquée par un piquet déposera fréquemment une requête unilatérale pour faire interdire le piquet au motif que cela porte atteinte à son droit de propriété.

Toutefois, en 2011, le comité d'experts du Conseil de l'Europe a jugé que cette procédure unilatérale était contraire à la Charte sociale européenne (révisée) et ne peut plus être appliquée pour limiter le droit d'action collective (y compris le droit de grève et le droit d'organiser des piquets de grève).<sup>17</sup> Le recours à pareille procédure est notamment contradictoire à la justice procédurale (découlant de la condition « être prescrit par loi ») qui est requise pour permettre une restriction du droit à l'action collective (comme stipulé à l'art.6 §4 de la Charte sociale européenne (révisée)).

Compte tenu de l'impact direct de la Charte sociale européenne, le recours à des procédures en référé n'est donc pas permis en cas de conflit collectif !

---

<sup>17</sup> Comité européen des droits sociaux, décisions sur le fond dans la plainte 59/2009, 16-09-2011, § 39 & §§ 43-46.

### **Voie de fait**

Une infraction constatée par un acte ou une action concrète à l'exercice d'un droit (tel que le droit de se déplacer, **le droit de** propriété, etc.).

### **Huissier de justice**

Une personne pouvant être habilitée par le juge à communiquer officiellement des décisions judiciaires (= signifier dans le jargon juridique) et pour les faire respecter. Lorsqu'une décision n'est pas exécutée, un huissier peut seulement le constater et peut éventuellement imposer la sanction liée à la non-exécution d'une décision judiciaire (par ex ; paiement d'une amende).

Un huissier peut aussi être appelé par une personne privée pour faire un constat (description d'une situation existante telle qu'il l'observe personnellement).

### **Procédure en référé**

Une procédure rapide et simplifiée pour régler provisoirement une contestation en cas d'urgence. Pour être valable, le référé doit remplir deux conditions : l'urgence et le provisoire. Autrement dit, les mesures prises en référé ne peuvent jamais devenir définitives, elles ne préjugent pas en principe du fond de l'affaire.

### **Réquisition**

Ordonnance par laquelle un travailleur est réquisitionné pour effectuer des prestations d'intérêt général. Il s'agit d'une procédure exceptionnelle strictement encadrée par la loi (cf. le point 5).

### **Prestations d'intérêt général**

Des prestations d'intérêt général sont des mesures, des prestations ou des services nécessaires pour faire face à certains besoins vitaux; pour effectuer certains travaux urgents à des machines ou du matériel; pour effectuer certaines tâches nécessaires (cas de force majeure ou de nécessité imprévue).

Il appartient aux CP de déterminer, pour les entreprises tombant sous leur champ d'application, les prestations d'intérêt général à prester en cas de grève ou de lock-out.

### **Le gouverneur de la province**

Le Gouverneur de la province dispose d'un pouvoir réglementaire de police (maintien de l'ordre public). Il veille à la tranquillité, la sûreté des personnes et la salubrité publique dans le respect des prérogatives communales.

Le gouverneur peut faire réquisitionner des travailleurs pour garantir les prestations d'intérêt général. Cependant, dans pareil cas, il y a lieu de suivre une procédure spécifique.