

Chambre des Représentants de Belgique

SESSION ORDINAIRE 1996-1997 (*)

6 NOVEMBRE 1996

PROPOSITION DE LOI

**réorganisant la procédure du
référé pour les contestations
qui résultent de conflits
collectifs du travail**

(Déposée par MM. Olivier Deleuze,
Joos Wauters et Thierry Detienne)

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Depuis quelques années, l'exercice du droit de grève s'est de plus en plus souvent heurté à des décisions de justice qui en interdisaient l'un ou l'autre aspect. Cora, Cuivre & Zinc, Glaverbel, Sabena, Volkswagen-Forest, sont autant d'exemples récents d'immixtion du juge dans les conflits sociaux. Même la dernière grève des enseignants dans l'enseignement secondaire francophone a connu de telles interventions. Piquets de grève ou occupations d'entreprise sont ainsi régulièrement l'objet de décisions judiciaires particulièrement sévères. Rendues en référé sur base de requêtes unilatérales, ces ordonnances assortissent en effet fréquemment leurs interdictions de lourdes astreintes. Au point d'enlever au droit de grève toute portée réelle.

Or la grève est naturellement perturbatrice : elle n'est efficace que si elle dérange. La grève ne peut rester dans la stricte légalité, ne fût-ce que parce qu'elle vise à remettre en cause la loi actuelle au profit d'une nouvelle loi négociée. En fait, selon l'analyse du professeur François Ost, « *tout se passe com-*

(*) Troisième session de la 49^e législature.

Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers

GEWONE ZITTING 1996-1997 (*)

6 NOVEMBER 1996

WETSVOORSTEL

**tot reorganisatie van de procedure
in kort geding voor geschillen
die het gevolg zijn van
collectieve arbeidsconflicten**

(Ingediend door de heren Olivier Deleuze,
Joos Wauters en Thierry Detienne)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Sinds enkele jaren komt het stakingsrecht almaar meer in aanvaring met justitiële beslissingen die bepaalde aspecten ervan verbieden. Cora, Cuivre & Zinc, Glaverbel, Sabena, Volkswagen-Vorst zijn allemaal recente voorbeelden van rechterlijke inmenging in sociale conflicten. Zelfs tijdens de jongste staking van de leerkrachten in het Franstalig secundair onderwijs kwamen dergelijke inmengingen voor. Zo worden in verband met stakingsposten of bedrijfsbezettingen geregeld bijzonder strenge rechterlijke vonnissen gewezen. Die beschikkingen, die op grond van eenzijdige verzoekschriften worden uitgesproken, gaan immers vaak gepaard met zware dwangsommen. Dat kan zelfs zover gaan dat daardoor het stakingsrecht volkomen wordt uitgehouden.

Stakingen impliceren ipso facto een ontregelend element : zij zijn pas efficiënt als ze hinder veroorzaken. Al was het maar doordat stakingen erop gericht zijn een vigerende wet aan te vechten om diezelfde wet, na onderhandelingen, door een nieuwe te vervangen, kunnen ze onmogelijk binnen de strikte wet-

(*) Derde zitting van de 49^e zittingsperiode.

me si la grève n'était acceptable que dans la mesure où, ramenée à une idée pure, elle ne s'accompagnait ni de piquets de grève, ni d'occupation d'usine, ni de blocage des expéditions, ni d'entrave à la liberté d'entreprise de l'employeur et qu'elle ne soit susceptible d'entraîner aucun dommage à l'égard des clients, fournisseurs et sous-traitants de l'entreprise ». (« Rapport général de synthèse » in « *Les conflits collectifs en droit du travail – Solutions négociées ou interventions judiciaires ?* », Bruxelles, FUSL, 1989, Travaux et recherches, n° 14, p. 125). Le droit de grève se limitera dès lors bientôt au droit de rester chez soi ou de porter un brassard noir sur les lieux du travail.

On en revient ainsi imperceptiblement à la situation de 1867. A cette époque, le Code pénal de 1810, qui interdisait la grève, était abrogé. La grève n'était plus un délit, mais l'article 310 du nouveau Code pénal sanctionnait encore les atteintes à la liberté du travail. Il fallut attendre 1921 pour que cette disposition soit également abrogée. En vain apparemment. D'autant que les jugements en référé n'opposent pas le droit de grève à la seule liberté du travail réclamée par les non-grévistes. La libre circulation des biens et des services, le respect de la propriété privée, et même la continuité du service public sont également brandis par les clients et fournisseurs, les actionnaires ou les usagers, pour faire obstacle à la grève.

Pourtant, l'évolution du droit social en matière de conflits collectifs de travail ne s'est pas arrêtée en 1921. De nouvelles avancées ont accru depuis la légitimité du droit de grève. Ainsi, au lendemain de la seconde guerre mondiale, les commissions paritaires de concertation se voyaient reconnaître une fonction de conciliation en cas de conflits sociaux. En 1967, un important arrêt de la Cour de cassation proclamait que la grève ne consomme pas par elle-même la rupture du contrat de travail. En 1981, le droit de grève est définitivement consacré par un autre important arrêt de la plus haute juridiction du pays. Mais il faudra attendre 1990 pour que la Belgique ratifie enfin la Charte sociale européenne qui, depuis sa signature en 1961, garantissait déjà le droit de grève.

Dans le même temps, une distinction s'était progressivement opérée entre conflits collectifs et conflits individuels dans la manière de résoudre les uns et les autres. D'un côté, les tribunaux du travail recevaient la compétence de trancher les litiges individuels entre le travailleur et son employeur. De l'autre, les commissions paritaires de concertation et les conciliateurs sociaux étaient chargés d'aplanir les différents collectifs entre patrons et syndicats. Un consensus s'était établi pour maintenir la grève en dehors des prétoires.

telijke krijtlijnen blijven. Uit de analyse van professor François Ost blijkt echter dat « *als algemene regel schijnt te gelden dat stakingen maar aanvaardbaar zijn voor zover ze, — en men brengt ze daarmee terug tot een zuiver theoretisch gegeven —, niet gepaard gaan met stakingsposten, bedrijfsbezettingen, blokkades van uitrijdende goederentransporten, de vrijheid van ondernemen van de werkgever niet in het gedrang brengen, en geen aanleiding geven tot enige schade aan klanten, leveranciers en onderaannemers van het bedrijf* » ((vertaling) « Rapport général de synthèse » in « *Les conflits collectifs en droit du travail – Solutions négociées ou interventions judiciaires ?* », Brussel, FUSL, 1989, Travaux et recherches, n° 14, blz. 125). Nog even en het stakingsrecht wordt beperkt tot het recht om thuis te blijven of op de arbeidsplaats een zwarte armband te dragen.

Zo draait men de klok ongemerkt terug tot in 1867. Toentertijd werd het Strafwetboek van 1810 dat stakingen verbood, opgeheven. Stakingen waren geen misdrijf meer, maar artikel 310 van het nieuwe Strafwetboek voorzag nog in straffen voor aantastingen van de vrijheid op arbeid. Het was wachten tot in 1921 vooraleer ook die bepaling werd opgeheven. Tevergeefs, zo te zien. Daar komt nog bij dat de vonnissen in kort geding het stakingsrecht niet alleen tegenover de door de niet-stakers opgeëiste vrijheid op arbeid stellen. Om stakingen te bemoeilijken, zwaaien klanten en leveranciers, aandeelhouders of gebruikers ook met het vrij verkeer van goederen en diensten, met de eerbied voor de privé-eigendom, en zelfs met de continuïteit van de openbare dienst.

Het sociaal recht inzake collectieve arbeidsconflicten is echter niet blijven stilstaan in 1921. Nieuwe ontwikkelingen hebben het stakingsrecht allengs een grotere rechtmatigheid verleend. Zo kregen de paritaire overlegcomités net na de Tweede Wereldoorlog bij sociale conflicten een verzoeningsfunctie toegekend. In 1967 stelde een belangrijk arrest van het Hof van Cassatie dat een staking op zich geen verbreking van de arbeidsovereenkomst impliceert. In 1981 wordt het stakingsrecht door een ander belangrijk arrest van 's lands hoogste rechtscollège definitief bevestigd. Maar het is wachten tot in 1990 voor België eindelijk het in 1961 ondertekende Europees Sociaal Handvest bekrachtigt waarin het stakingsrecht reeds werd gewaarborgd.

Terzelfder tijd werd gaandeweg in de wijze van geschillen oplossen een onderscheid gemaakt tussen collectieve en individuele geschillen. Enerzijds kregen de arbeidsrechtbanken de bevoegdheid om individuele geschillen tussen de werknemer en zijn werkgever te beslechten. Anderzijds werden de paritaire overlegcomités en de sociale bemiddelaars ermee belast de collectieve geschillen tussen werkgevers en vakbonden uit te praten. Men kwam tot een consensus om stakingen buiten de rechtbank te houden.

Mais la persistance de la crise économique, la mondialisation de l'économie avec ses conséquences en termes de concurrence accrue et d'américanisation des méthodes patronales, la dérégulation et l'accroissement de la flexibilité du monde du travail causés par le désengagement de l'Etat en tant que régulateur des rapports sociaux, ont mis à mal ce consensus en provoquant la crispation des acteurs sociaux, la raréfaction du dialogue social et donc la judiciarisation du conflit collectif.

Prenant en compte cette évolution, la présente proposition de loi vise dès lors à modifier le Code judiciaire sur trois aspects essentiels : la compétence du juge des référés en matière de contestations résultant de conflits collectifs de travail, tant en première instance qu'en appel (articles 2 et 3, 1°), la définition de l'urgence justifiant le recours à la procédure en référé (article 3, 1°, alinéa 3, *in fine*), et le mode de saisine du juge des référés en cas de contestation résultant d'un conflit collectif de travail (article 3, 2°).

Règles de compétences

En ce qui concerne la compétence du juge des référés, les contestations résultant de conflits collectifs de travail relèvent aujourd'hui principalement du président du tribunal de première instance. Celui-ci dispose en effet d'une plénitude de juridiction dans la procédure en référé, ce qui lui permet d'intervenir au provisoire indépendamment de la compétence du juge du fond. Appliquée aux contentieux collectifs du travail, cette omnicompétence est toutefois aussi peu idoine que de confier les conflits de mitoyenneté au tribunal de la jeunesse ou les procédures de divorce au tribunal du commerce. Sans mettre en doute leurs compétences juridiques ou leur honnêteté intellectuelle, il faut bien admettre que les présidents des tribunaux de première instance ne sont pas les juges naturels des contestations surgissant à l'occasion d'un conflit collectif du travail.

Il importe dès lors de restreindre la plénitude de juridiction du président du tribunal de première instance en faisant des contestations urgentes résultant de conflits sociaux une compétence exclusive du président du tribunal du travail siégeant en référé. Par sa bonne connaissance du monde du travail, par son habitude à intervenir dans la complexité des relations sociales, par sa parfaite maîtrise des conventions collectives dont le respect ou la remise en cause constitue souvent l'objet du conflit social, le président du tribunal du travail apparaît le juge le mieux placé pour trancher les contestations qui peuvent survenir au cours d'un conflit collectif du travail. Ces contestations constitueraient ainsi, avec les matières

De aanhoudende economische crisis, de mondialisering van de economie met de gevolgen daarvan op het vlak van een scherpere concurrentie en op Amerikaanse leest geschoeide werkgeversmethodes, de deregulering en een verhoogde flexibiliteit van de arbeidswereld als gevolg van het terugtreden van de Staat als regulerende factor binnen de maatschappelijke verhoudingen : dat alles heeft voornoemde consensus op de helling gezet. Het gevolg was een verkrampte houding van de sociale actoren, de afbouw van de sociale dialoog en dus een almaar meer gerechtelijke aanpak van collectieve conflicten.

Rekening houdend met die ontwikkelingen wil dit wetsvoorstel drie wezenlijke aspecten van het Gerechtelijk Wetboek wijzigen : de bevoegdheid van de rechter in kort geding inzake geschillen voortvloeiend uit collectieve arbeidsconflicten, en dat zowel in eerste aanleg als in beroep (artikelen 2 en 3, 1°), de definitie van het spoedeisende karakter om de procedure in kort geding te verantwoorden (artikel 3, 1°, 3° lid, *in fine*) en de wijze waarop men een geschil dat het gevolg is van een collectief arbeidsconflict bij de rechter in kort geding (artikel 3, 2°) aanhangig moet maken.

Bevoegdheidsregeling

Wat de bevoegdheid van de rechter in kort geding betreft, zijn geschillen voortvloeiend uit collectieve arbeidsconflicten thans vooral een bevoegdheid van de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg. Die beschikt immers in de procedure in kort geding over de volle jurisdictionele bevoegdheid, wat hem in staat stelt om, onafhankelijk van de feitenrechter, bij voorraad uitspraken te doen. Die alomvattende bevoegdheid op collectieve arbeidsgeschillen toepassen is geen passende oplossing, net zomin als het toewijzen van burenruzies aan de jeugdrechtbank of scheidingsprocedures aan de rechtbank van koophandel. Men moet toch erkennen dat voorzitters van rechtbanken van eerste aanleg — zonder hun juridische beslagenheid of intellectuele eerlijkheid in twijfel te trekken — niet de natuurlijke rechters zijn om te oordelen over geschillen die bij een collectief arbeidsconflict rijzen.

Daarom dient de volheid van de jurisdictionele bevoegdheid van de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg te worden beperkt en moeten spoedeisende geschillen die het gevolg zijn van sociale conflicten een exclusieve bevoegdheid worden van de voorzitter van de arbeidsrechtbank, zitting houdend in kort geding. Die is goed vertrouwd met het arbeidsmilieu, is gewoon in complexe sociale verhoudingen op te treden en is perfect op de hoogte van de collectieve arbeidsovereenkomsten, waarvan de naleving of niet-naleving vaak de kern is van een sociaal conflict. Zo lijkt de voorzitter van de arbeidsrechtbank het best geplaatst om de knoop door te hakken in geschillen die naar aanleiding van een

que la loi soustrait au pouvoir judiciaire, une deuxième exception à la plénitude de juridiction du président du tribunal de première instance dans la procédure en référé.

Cette proposition, aussi radicale qu'elle puisse apparaître au premier abord, ne constitue cependant qu'un compromis entre l'ancienne et la nouvelle jurisprudence. Il faut en effet se souvenir qu'il y a pas si longtemps (une quinzaine d'années tout au plus), la doctrine et la jurisprudence majoritaires considéraient que les conflits collectifs du travail n'étaient pas, comme tels, susceptibles d'être réglés par un juge et que l'intervention du juge compromettrait l'équilibre entre forces patronales et syndicales. Ce déclinatoire de juridiction s'appuyait notamment sur le fait que la loi avait investi les commissions paritaires d'une mission de conciliation qu'en cas d'impasse, un conciliateur social pouvait à son tour se voir confier. Le juge refusait de s'immiscer dans le conflit collectif afin d'éviter une radicalisation des acteurs en présence et laisser leurs chances aux négociations, celles-ci étant considérées comme seules capables de rétablir la paix sociale.

Cette abstention du judiciaire se trouve aujourd'hui progressivement remise en cause par une jurisprudence nouvelle qui, s'appuyant sur certains courants doctrinaux, n'hésite plus à intervenir dans le conflit social pour imposer des mesures autoritaires visant, comme on l'a vu, à protéger l'un ou l'autre droit subjectif. Ces interventions se limitent le plus souvent aux aspects périphériques, fragmentaires, du conflit social. Ce sont, comme on l'a vu, les piquets de grève ou les occupations d'entreprise qui sont visés par les ordonnances de référé, et non le mouvement de grève lui-même. Il semble néanmoins que le pouvoir judiciaire ait tendance à s'immiscer de plus en plus au cœur du conflit collectif, au point de vouloir apprécier l'opportunité ou la légitimité des revendications sociales ou économiques en conflit.

Notre proposition d'article 584, § 1^{er}, du Code judiciaire, entend se situer à mi-chemin entre ces deux conceptions radicalement opposées. D'une part, elle prend acte de la judiciarisation des conflits collectifs et accepte l'immixtion du juge des référés dans le conflit social pour en limiter les éventuels débordements. Mais d'autre part, elle confie la compétence de cette procédure en référé au seul président du tribunal du travail, celui-ci étant mieux à même d'appréhender les débordements incriminés dans la globalité du conflit social et dans la perspective de sa nécessaire résolution.

collectief arbeidsconflict kunnen rijzen. Op die manier zouden die geschillen, samen met de materies die de wet aan de rechterlijke bevoegdheid onttrekt, een tweede uitzondering vormen op de volheid van jurisdictionele bevoegdheid van de voorzitter van de rechtbank in eerste aanleg zitting houdend in kort geding.

Hoe radicaal dit voorstel op het eerste gezicht ook mag lijken, het is echter niet meer dan een compromis tussen de vroegere en de vigerende rechtspraak. Er zij aan herinnerd dat de rechtsleer en de rechtspraak nog niet zolang (hooguit vijftien jaar) geleden, in meerderheid stelden dat collectieve arbeidsconflicten als dusdanig niet in aanmerking kwamen om door een rechter te worden beslecht, en dat een rechterlijk optreden het machtsvenwicht tussen werkgevers en vakbonden zou kunnen verstoren. Die exceptie van rechtspraak steunde met name op het feit dat de wet aan de paritaire comités een verzoeningstaak had toegekend die, als de gesprekken niets opleverden, in tweede instantie aan een sociaal bemiddelaar kon worden toegewezen. De rechter weigerde zich in het collectieve conflict te mengen teneinde een radicalisering van de betrokken partijen te voorkomen en de onderhandelingen — alleen dié werden geacht een herstel van de sociale vrede mogelijk te maken — enige kans op slagen te bieden.

Bij die niet-inmenging van het gerecht worden tegenwoordig almaar meer vragen gesteld door een nieuwe rechtspraak die, steunend op een aantal doctrinaire tendensen, niet meer aarzelt om in een sociaal conflict tussenbeide te komen om autoritaire maatregelen op te leggen welke, zoals we net gezien hebben, erop gericht zijn een of ander subjectief recht te beschermen. Meestal slaan die interventies op deelaspecten in de rand van het sociale conflict. Zoals we zagen, slaan de beschikkingen van het kort geding op stakingsposten of op bedrijfsbezettingen, niet op de stakingsactie in se. Het lijkt er nochtans op dat de rechterlijke macht de neiging vertoont zich steeds meer met de kern zelf van het sociaal conflict in te laten; dat kan zelfs zover gaan dat rechters een oordeel willen vellen over de opportuniteit of de rechtmatigheid van de sociale of economische eisen waar rond het conflict draait.

Het door ons voorgestelde artikel 584, § 1, van het Gerechtelijk Wetboek, wil het midden houden tussen die beide radicaal tegenovergestelde opvattingen. Enerzijds neemt het voorstel nota van het feit dat collectieve conflicten almaar vaker in de gerechtelijke sfeer terecht komen, en aanvaardt het dat de rechter in kort geding in het conflict intervenieert om te voorkomen dat het eventueel uit de hand loopt. Maar anderzijds legt het de bevoegdheid van die procedure in kort geding bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank, en bij hem alleen; hij is namelijk beter in staat de gewraakte ontsporingen in het gehele sociale conflict — en in het perspectief van de noodzakelijke oplossing ervan — te plaatsen.

La compétence attribuée au président du tribunal du travail est donc doublement limitée. Elle est d'abord restreinte aux contestations périphériques qui surgissent à l'occasion du mouvement de grève. Il ne lui appartient pas, pas plus qu'à un autre juge, de trancher le conflit collectif lui-même. Le rôle des commissions paritaires et des conciliateurs sociaux dans la résolution du conflit se trouve ainsi implicitement réaffirmé. La compétence du président du tribunal du travail est ensuite circonscrite à la procédure du référé. Le juge du fond garde en effet sa compétence pour trancher définitivement le litige en fonction du type d'intérêt juridique dont la garde lui est confiée.

Il reviendra dès lors tantôt au tribunal de première instance, tantôt au tribunal de commerce, tantôt au tribunal du travail, tantôt encore à la justice de paix de statuer selon que l'acte litigieux accompli dans le cadre du conflit collectif est considéré comme une voie de fait, constitue une atteinte à la liberté du commerce et de l'industrie, empêche l'exercice du droit au travail ou porte préjudice au droit de propriété. Mais, au moment où sera prononcé ce jugement au fond concernant un aspect accessoire du conflit, la grève sera terminée depuis longtemps et son déroulement n'aura pas été perturbé par des ordonnances de référé prises en sortant artificiellement cet épiphénomène de son contexte social.

L'ordonnance de référé rendue par le président du tribunal du travail sur une contestation résultant d'un conflit collectif doit évidemment pouvoir faire l'objet d'un recours en appel. Il s'indique tout naturellement que cet appel soit porté devant la Cour du travail. La compétence des différentes chambres de cette Cour est cependant strictement définie en fonction de leur composition. Il convient dès lors d'habiliter spécifiquement une de ces chambres à connaître de l'appel contre une ordonnance rendue sur un litige consécutif à un conflit collectif de travail. Tel est l'objet de l'article 2 de la présente proposition : l'article 104, alinéa 4, du Code judiciaire est complété afin que cet appel soit soumis à une chambre composée, outre le président, de deux conseillers sociaux, l'un nommé au titre d'employeur, l'autre au titre de travailleur.

Cette composition particulière, propre aux juridictions du travail, est donc limitée à la procédure d'appel. L'ordonnance de référé prononcée en première instance reste rendue par le président du tribunal siégeant seul. Cette différence de composition permet que l'ordonnance soit rendue en première instance avec toute la célérité qu'exige la procédure du référé, tout en préservant le rôle traditionnel des conseillers sociaux au niveau de l'appel. A noter que notre proposition n'innove en rien à cet égard, puisque cette différence de composition entre l'appel et la

De aan de voorzitter van de arbeidsrechtbank toegewezen bevoegdheid wordt dus dubbel beperkt. Ze is allereerst beperkt tot geschillen die in de rand van de stakingsactie rijzen. Het komt hem — evenmin als een andere rechter — niet toe een definitief oordeel over het collectief conflict zelf uit te spreken. Op die manier wordt de rol van de paritaire comités en van de sociale bemiddelaars bij de oplossing van conflicten impliciet herbevestigd. De bevoegdheid van de voorzitter van de arbeidsrechtbank wordt vervolgens tot de procedure in kort geding afgebakend. De feitenrechter behoudt immers zijn bevoegdheid om, op grond van het type van juridisch belang waarvan hem de behartiging werd toevertrouwd, in de procedure in kort geding een definitief oordeel te vellen.

Soms zal het dus de rechtbank van eerste aanleg, soms de rechtbank van koophandel, soms de arbeidsrechtbank, soms ook de vrederechter toekomen een uitspraak te doen al naar gelang de in het raam van het collectief conflict uitgevoerde handeling als een feitelijkheid wordt beschouwd, een aantasting van de vrijheid van handeldrijven en nijverheid is, de uitoefening van het recht op arbeid verhindert of het recht op eigendom schaadt. Maar op het ogenblik waarop dat vonnis ten gronde in verband met een nevenaspect van het conflict wordt uitgesproken, zal de staking reeds lang beëindigd zijn en zal het verloop ervan niet verstoord geworden zijn door beschikkingen in kort geding van een rechter die dat randverschijnsel kunstmatig uit zijn sociale context licht.

Tegen de beschikking in kort geding genomen door de voorzitter van de arbeidsrechtbank moet uiteraard beroep kunnen worden aangetekend. Het lijkt volkomen natuurlijk dat zulks bij het arbeidshof gebeurt. De bevoegdheid van de verschillende kamers van dat hof is nochtans strikt omschreven op grond van hun samenstelling. Een van die kamers dient er dus specifiek toe gemachtigd te worden kennis te nemen van een beroep tegen een beschikking genomen over een geschil voortvloeiend uit een collectief arbeidsconflict. Dat is de doelstelling van artikel 2 van dit voorstel : artikel 104, vierde lid, van het Gerechtelijk Wetboek wordt aangevuld zodat dit beroep wordt voorgelegd aan een kamer die, naast de voorzitter, twee raadsheren in sociale zaken telt, waarvan de ene in de hoedanigheid van werkgever, de andere in die van werknemer wordt benoemd.

Die bijzondere samenstelling, eigen aan de arbeidsrechtbanken, wordt dus beperkt tot de beroepsprocedure. De beschikking in kort geding blijft in eerste aanleg gewezen door de voorzitter van de arbeidsrechtbank die als enige rechter zitting houdt. Dat verschil in samenstelling maakt het mogelijk dat de beschikking in eerste aanleg wordt gewezen met de nodige spoed die de procedure in kort geding vereist, terwijl de traditionele rol van de raadsheren in sociale zaken in beroep wordt gevrijwaard. Op te merken valt dat ons voorstel ter zake geenszins inno-

première instance est déjà de règle pour tout référé porté devant les juridictions du travail.

Notion d'urgence

Un deuxième aspect auquel notre proposition de loi veut s'attacher, concerne la notion d'urgence figurant à l'article 584 du Code judiciaire. Au terme de cet article, la reconnaissance de cette urgence par le juge des référés conditionne son intervention dans chaque cas qui lui est soumis. On remarque toutefois qu'une certaine jurisprudence tend à donner une interprétation large à cette notion d'urgence, au point que la simple éminence d'une action dans le cadre d'une grève, quelle que soit l'importance du préjudice que cet acte puisse occasionner, suffit parfois au juge des référés pour admettre la recevabilité de la requête portée devant lui.

Pour éviter ce genre de dérives jurisprudentielles, la présente proposition entend compléter l'article 584, § 1^{er}, alinéa 3, du Code judiciaire par une disposition qui définit la notion d'urgence permettant le recours en référé pour les consultations qui résultent de conflits collectifs du travail. Selon cette disposition, l'urgence ne peut être admise, dans cette hypothèse, qu'en cas de risque éminent de préjudice grave et difficilement réparable. Cette définition s'inspire directement de l'article 17, § 2, alinéa 1^{er}, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat, relatif à la recevabilité des demandes de suspension dans le cadre du référé administratif.

Pour qu'il y ait urgence, il faut donc un risque de préjudice, que ce risque soit éminent et que ce préjudice soit grave et difficilement réparable. Cette définition permettra qu'à l'avenir, le président du tribunal du travail doive rejeter toute requête en référé consécutive à un conflit social qui ferait état d'un préjudice dont le risque est lointain, d'un préjudice mineur même s'il est irréparable, ou, à l'inverse, d'un préjudice grave mais facilement réparable. A noter que l'application de cette définition est limitée aux contestations qui résultent de conflits collectifs du travail; elle ne s'appliquera donc pas aux recours en référé relatifs à d'autres types de litiges, et ce quels que soient la matière concernée ou le juge saisi.

Mode de saisine

Le troisième et dernier élément abordé par notre proposition a trait au mode d'introduction d'une contestation résultant d'un conflit collectif de travail dans le cadre d'une procédure en référé. On sait que le juge des référés peut être saisi de deux manières :

verend is, aangezien dat verschil in samenstelling tussen beroep en eerste aanleg reeds als regel geldt voor elk kort geding dat bij de arbeidsrechtbanken aanhangig wordt gemaakt.

Het begrip « spoedeisend »

Een tweede aspect dat ons wetsvoorstel wil aanpakken, is het begrip « spoedeisend », vermeld in artikel 584 van het Gerechtelijk Wetboek. Krachtens dat artikel wordt het optreden van de rechter in kort geding bepaald door de erkenning van het spoedeisende karakter in elk dossier dat hem wordt voorgelegd. Men merkt evenwel dat een bepaalde jurisprudentie de trend vertoont het begrip « spoedeisend » ruim te interpreteren : het feit alleen dat het om een vordering gaat in het raam van een staking, is voor de rechter in kort geding soms al voldoende om het verzoekschrift dat aan hem wordt gericht, ontvankelijk te verklaren, ongeacht de omvang van de schade waartoe die akte kan leiden.

Om dergelijke ontsporingen op het vlak van de jurisprudentie te voorkomen, wil dit voorstel artikel 584, § 1, derde lid, van het Gerechtelijk Wetboek aanvullen met een bepaling die een omschrijving geeft van het begrip « spoedeisend », waardoor beroep in kort geding mogelijk wordt voor geschillen die voortvloeien uit collectieve arbeidsconflicten. Volgens die bepaling kan het spoedeisende karakter in die hypothese alleen worden aanvaard als er een hoog risico op een moeilijk te herstellen ernstig nadeel bestaat. Die definitie gaat rechtstreeks terug op artikel 17, § 2, eerste lid, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, betreffende de ontvankelijkheid van de vorderingen tot schorsing in het raam van het administratief kort geding.

Vooraleer sprake kan zijn van een spoedeisende procedure, moet er dus een risico op een nadeel bestaan, moet dat risico groot zijn en moet het om een moeilijk te herstellen ernstig nadeel gaan. Op grond van die definitie moet de voorzitter van de arbeidsrechtbank in de toekomst iedere vordering in kort geding ingevolge een sociaal conflict afwijzen waarin sprake is van een nadeel waarvan het risico ver te zoeken is, van een gering — zelfs onherstelbaar — nadeel of, integendeel, van een ernstig maar gemakkelijk te herstellen nadeel. Op te merken valt dat de toepassing van die definitie beperkt is tot geschillen die voortvloeien uit collectieve arbeidsconflicten; ze zal dus niet van toepassing zijn op de voorzieningen in kort geding betreffende andere soorten geschillen en zulks ongeacht de aangelegenheid waarover het handelt of de rechter aan wie het wordt gericht.

Wijze om de procedure aanhangig te maken

Het derde en laatste element dat in ons voorstel aan bod komt, heeft betrekking op de manier waarop een geschil voortvloeiend uit een collectief arbeidsconflict in het raam van een procedure in kort geding aanhangig moet worden gemaakt. Het is bekend dat

par citation ou sur requête unilatérale. Avantageuse sur le plan de la célérité, la procédure sur requête unilatérale présente néanmoins l'inconvénient de se dérouler sans débat contradictoire. Le juge vérifie le bien-fondé du préjudice invoqué sur base des éléments avancés par le seul requérant. Ce mode de saisine constitue dès lors une exception importante au principe élémentaire de justice qu'est le droit de la défense.

En théorie, cette atteinte au droit de la défense se trouve toutefois tempérée par la possibilité d'introduire un recours en tierce opposition. Mais appliquée aux contestations résultant de conflits collectifs du travail, cette possibilité est le plus souvent totalement illusoire. Les mouvements sociaux sont en effet généralement de courte durée, car ils impliquent pour les grévistes une perte salariale que ne compensent pas les modestes indemnités de grève versées par les organisations syndicales. Le conflit risque donc souvent d'être réglé au moment où le juge des référés statuera sur la tierce opposition, enlevant à celle-ci toute utilité.

L'article 3, 2°, de la présente proposition de loi vise dès lors à ne plus permettre le recours à la requête unilatérale lorsque la contestation s'inscrit dans le cadre d'un conflit collectif du travail. Une telle requête introduite dans ce contexte devra donc être déclarée irrecevable par le juge des référés. Celui-ci ne pourra dès lors être saisi que par voie de citation. Un débat contradictoire pourra ainsi toujours avoir lieu entre les protagonistes du conflit afin que le président du tribunal du travail puisse prendre son ordonnance de référé en parfaite connaissance des tenants et aboutissants du litige porté devant lui.

Il ne fait pas de doute que l'irrecevabilité de la requête unilatérale dans le cadre d'une grève rendra un peu moins aisé l'exercice du recours en référé. La partie requérante ne pourra déjà plus se contenter de développer sa thèse, seule devant le juge. Au monologue devra succéder une confrontation au cours de laquelle le requérant devra argumenter par rapport à la défense avancée par les grévistes.

La citation de la partie adverse allongera en outre quelque peu le délai de comparution devant le président du tribunal. Ce délai sera néanmoins toujours moindre que celui du recours en tierce opposition. Il sera également souvent inférieur à la durée de la grève et pourra être mis à profit pour tenter d'y chercher une solution, sans que l'une des parties se trouve en situation de force grâce à une ordonnance

de procédure op twee manieren voor de rechter in kort geding kan worden gebracht : door een dagvaarding of op een eenzijdig verzoekschrift. Alhoewel de procedure op een eenzijdig verzoekschrift wel het voordeel van een snelle afhandeling biedt, vertoont ze anderzijds het nadeel dat ze zonder behandeling op tegenspraak verloopt. De rechter oordeelt over de gegrondheid van een aangevoerd nadeel op basis van elementen die alleen door de eiser worden naar voren gebracht. Die wijze om de procedure aanhangig te maken vormt dus een belangrijke uitzondering op een elementair rechtsbeginsel, met name dat van het recht op verdediging.

In theorie wordt die aantasting van het recht op verdediging evenwel afgezwakt door de mogelijkheid om derdenverzet aan te tekenen. Maar die mogelijkheid is, als men ze toepast op geschillen voortvloeiend uit collectieve arbeidsconflicten, meestal volkomen hypothetisch. Sociale acties zijn doorgaans immers van korte duur, want ze impliceren voor de stakers loonverlies dat niet voldoende wordt gecompenseerd door de karige stakingsvergoedingen die door de vakbondsorganisaties worden uitgekeerd. Vaak bestaat dus het risico dat het conflict al bijgelegd is op het ogenblik waarop de rechter in kort geding een uitspraak doet over het derdenverzet, waardoor dat laatste volkomen nutteloos wordt.

Artikel 3, 2°, van dit wetsvoorstel strekt er dus toe niet langer toe te staan dat de procedure van het eenzijdig verzoekschrift wordt toegepast wanneer het een geschil in het raam van een collectief arbeidsconflict betreft. Mocht in dat geval toch een verzoekschrift worden ingediend, dan zal dat door de rechter in kort geding bijgevolg onontvankelijk moeten worden verklaard : de procedure kan in dat geval alleen op dagvaarding bij de rechter aanhangig worden gemaakt. Op die manier kan steeds een behandeling op tegenspraak plaatsvinden tussen de partijen die bij het conflict betrokken zijn, zodat de voorzitter van de arbeidsrechtbank zijn beschikking in kort geding kan opstellen met een grondige kennis van alle elementen van het geschil dat bij hem aanhangig wordt gemaakt.

Het staat buiten kijf dat de onontvankelijkheid van het eenzijdig verzoekschrift in het raam van een staking vorderingen in kort geding enigszins zal bemoeilijken. In eerste instantie zal de eisende partij er niet meer mee kunnen volstaan om, als enige partij, haar stelling bij de rechter toe te lichten. De monoloog zal moeten worden gevolgd door een confrontatie tijdens welke de eiser tegenargumenten zal moeten aanbrengen tegen de verdediging die door de stakers wordt opgebouwd.

Bovendien zal, door de dagvaarding van de tegenpartij, wat meer tijd verlopen vooraleer men voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank verschijnt. Die termijn zal evenwel nog altijd minder lang uitvallen dan de termijn die voor derdenverzet vereist is. Ook zal die termijn vaak minder kort zijn dan de duur van de staking, zodat men die tijd kan benutten om te pogen naar een oplossing voor het conflict te zoeken,

de référé rendue sur requête unilatérale. Et si quand bien même la grève prenait fin avant le jugement, la partie requérante ne pourra que s'en réjouir puisque l'atteinte à ses droits aura en même temps disparu.

Le fait que la citation en référé devienne dans cette hypothèse sans objet ne signifie pas pour autant l'immunisation des éventuels préjudices causés. Pour autant que de besoin, la partie préjudiciée, gardera en effet la possibilité d'introduire un recours en dommages et intérêts. Une éventuelle condamnation *a posteriori* ne viendra toutefois plus interférer dans le déroulement du conflit social. Le contrôle répressif, plutôt que préventif, constitue d'ailleurs la seule forme de mise en cause de la responsabilité civile ou pénale qui soit parfaitement compatible avec l'exercice d'une liberté fondamentale, comme l'est le droit de grève.

Enfin, le fait de devoir désigner la partie adverse dans la citation en référé peut aussi poser problème dans le cadre d'un conflit collectif dont les acteurs peuvent aisément se relayer. Il faut d'ailleurs noter que cette difficulté à identifier la partie adverse est présente tant à l'égard du mouvement social mené par des travailleurs interchangeables et des syndicats sans personnalité juridique, qu'à l'égard du pouvoir patronal dispersé entre filiales et maison-mères, participations majoritaires et minorités de blocage.

En cas de conflit collectif du travail, la citation nominative de la partie adverse pourra toutefois être rencontrée sans inconvénients majeurs, en désignant chacun des travailleurs de l'entreprise. En vertu de l'article 728, § 3, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire, ceux-ci pourront d'ailleurs se faire représenter devant le président du tribunal, siégeant en référé, par leur délégué syndical muni d'une procuration. Leur comparution en personne ne sera donc pas indispensable. Mais les acteurs du conflit auront eu l'occasion d'échanger leurs arguments et l'ordonnance de référé sera opposable à tous les travailleurs de l'entreprise.

Il convient encore de préciser que la notion *litige résultant d'un conflit collectif du travail*, dont la présente proposition de loi fait usage, comporte deux éléments : un conflit collectif du travail et un lien de causalité entre celui-ci et le litige porté devant le juge des référés. Il faut donc que le litige soit une conséquence d'une opposition ouverte entre un ensemble de travailleurs et la direction de leur entreprise.

Ces deux conditions excluent dès lors les litiges résultant d'actions de protestation menées par des acteurs extérieurs à l'entreprise, de même que les litiges survenant au sein de l'entreprise concomitamment à un conflit collectif du travail mais sans aucun lien de cause à effet avec celui-ci. Dans ces hypothèses

zonder dat een van beide partijen zich dankzij een beschikking in kort geding, genomen op een eenzijdig verzoekschrift, in een machtspositie bevindt. En gesteld dat de staking toch vóór het vonnis zou aflopen, dan kan de eisende partij daar alleen maar blij om zijn aangezien terzelfder tijd de aantasting van haar rechten ongedaan wordt gemaakt.

Het feit dat de dagvaarding in kort geding in die hypothese doelloos wordt, betekent daarom nog niet dat de eventueel berokkende nadelen zonder gevolg zullen blijven. Voor zover nodig zal de benadeelde partij de mogelijkheid behouden om een vordering tot schadevergoeding in te stellen. Een eventuele veroordeling achteraf zal evenwel het verloop van het sociaal conflict niet doorkruisen. Een repressieve, veeleer dan een preventieve controle is overigens de enige vorm om de burgerlijke of strafrechtelijke aansprakelijkheid aan te tonen, die perfect verenigbaar is met de uitoefening van een fundamentele vrijheid, zoals het stakingsrecht.

Ten slotte kan de vereiste om in de dagvaarding in kort geding de verwerende partij te moeten aanwijzen problematisch zijn bij een collectief conflict waarbij de actoren elkaar gemakkelijk kunnen aflossen. Er zij trouwens opgemerkt dat die moeilijkheid om de verwerende partij te identificeren zowel rijst ten opzichte van de door onderling uitwisselbare werknemers en door vakbonden zonder rechtspersoonlijkheid gevoerde sociale actie, als ten opzichte van de over bij- en hoofdvestigingen, over meerderheidsparticipaties en blokkeringsminderheden versnipperde macht van de werkgevers.

Bij een collectief arbeidsconflict is dagvaarding op naam van de verwerende partij perfect mogelijk, door alle werknemers van het bedrijf aan te wijzen. Op grond van artikel 728, § 3, eerste lid, van het Gerechtelijk Wetboek, kunnen die zich overigens bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank zitting houdend in kort geding, door hun gevolmachtigde vakbondsafgevaardigde laten vertegenwoordigen. Het zal dus niet absoluut noodzakelijk zijn dat zij in persoon verschijnen. Maar de bij het conflict betrokken partijen zullen de gelegenheid gehad hebben hun argumenten naar voren te brengen en de beschikking in kort geding zal aan alle werknemers van het bedrijf kunnen worden tegengeworpen.

Er dient nog te worden gepreciseerd dat het begrip *geschil dat het gevolg is van een collectief arbeidsconflict* dat in dit wetsontwerp wordt gehanteerd, twee elementen bevat : een collectief arbeidsconflict en een oorzakelijk verband tussen dat conflict en het geschil dat bij de rechter in kort geding aanhangig wordt gemaakt. Dat geschil moet dus een gevolg zijn van een open confrontatie tussen een deel van de werknemers en de directie van hun onderneming.

Beide voorwaarden sluiten bijgevolg geschillen uit die voortvloeien uit protestacties die door mensen buiten de onderneming worden opgezet, alsmede geschillen die in het bedrijf tegelijkertijd met een collectief arbeidsconflict rijzen, maar daarmee voorts geen enkel causaal verband hebben. In die gevallen

ses, la procédure en référé pourra continuer à être introduite, en cas d'absolue nécessité, par voie de requête unilatérale, et, éventuellement, devant le président du tribunal de première instance.

O. DELEUZE
J. WAUTERS
Th. DETIENNE

kan de procedure in kort geding, als dat absoluut noodzakelijk is, verder door middel van een eenzijdig verzoekschrift en, eventueel, bij de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg worden ingeleid.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présent loi règle une matière visée à l'article 77 de la Constitution.

Art. 2

L'article 104, alinéa 4, du Code judiciaire, est complété par ce qui suit :

« Il en va de même pour les chambres qui connaissent de l'appel d'une ordonnance rendue sur base de l'article 584, § 1^{er}, alinéa 3, dans un litige résultant d'un conflit collectif de travail. ».

Art. 3

A l'article 584 du même Code, sont apportées les modifications suivantes :

1° les alinéas 1^{er} et 2 sont remplacés par un § 1^{er} libellé comme suit :

« § 1^{er}. Le président du tribunal de première instance statue au provisoire dans les cas dont il reconnaît l'urgence, en toute matière, sauf celles que la loi soustrait au pouvoir judiciaire et sauf les contestations visées à l'alinéa 3 du présent paragraphe.

Le président du tribunal de commerce statue au provisoire dans les cas dont il reconnaît l'urgence, dans les matières qui sont de la compétence de ce tribunal.

Le président du tribunal du travail statue au provisoire dans les cas dont il reconnaît l'urgence, dans les matières qui sont de la compétence de ce tribunal ou dans les contestations qui résultent de conflits collectifs de travail. Pour ces contestations, l'urgence ne peut être admise qu'en cas de risque éminent de préjudice grave et difficilement réparable. »;

2° l'alinéa 3 est complété par ce qui suit :

« Toutefois, le président ne peut être saisi par requête unilatérale pour des contestations qui résultent de conflits collectifs de travail. »;

3° les alinéas 3 et 4 forment le § 2.

3 septembre 1996.

O. DELEUZE
J. WAUTERS
Th. DETIENNE

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 77 van de Grondwet.

Art. 2

Artikel 104, vierde lid, van het Gerechtelijk Wetboek, wordt aangevuld met een als volgt luidend lid :

« Hetzelfde geldt voor de kamers die kennis nemen van het beroep tegen een beschikking genomen op grond van artikel 584, § 1, derde lid, in een geschil dat het gevolg is van een collectief arbeidsconflict. ».

Art. 3

In artikel 584 van het Gerechtelijk Wetboek worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° het eerste en tweede lid worden vervangen door een § 1, luidend als volgt :

« § 1. De voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg doet, in gevallen die hij spoedeisend acht, bij voorraad uitspraak in alle zaken, behalve die welke de wet aan de rechterlijke macht onttrekt en met uitzondering van de in het derde lid van deze paragraaf bedoelde geschillen.

De voorzitter van de rechtbank van koophandel doet in gevallen die hij spoedeisend acht, bij voorraad uitspraak in aangelegenheden die tot de bevoegdheid van die rechtbank behoren.

De voorzitter van de arbeidsrechtbank doet in gevallen die hij spoedeisend acht, bij voorraad uitspraak in aangelegenheden die tot de bevoegdheid van die rechtbank behoren of in geschillen die het gevolg zijn van collectieve arbeidsconflicten. Voor die conflicten kan de dringende noodzakelijkheid maar worden aanvaard wanneer er een groot risico op een moeilijk te herstellen ernstig nadeel bestaat. »;

2° het derde lid wordt aangevuld als volgt :

« Bij de rechter kan echter geen procedure door middel van een eenzijdig verzoekschrift worden ingeleid voor geschillen die het gevolg zijn van collectieve arbeidsconflicten. »;

3° het derde en vierde lid gaan op in § 2.

3 september 1996.