

OBSERVATIONS SUR L'INTERVENTION DU POUVOIR JUDICIAIRE DANS LES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL PRENANT LA FORME D'UNE GREVE (1).

*Michel Dispersyn
Assistant à la Faculté
de droit de l'ULB
Avocat au barreau
de Bruxelles.*

SECTION I. INTRODUCTION

§ 1. UN CONFLIT EXEMPLAIRE

Le 21 avril 1987, la SABENA conclut une convention collective de travail, assortie d'une clause expresse de paix sociale (2), avec trois organisations représentatives des travailleurs. (3).

Cette convention a une durée de trois ans et règle diverses conditions de travail.

Elle accorde une hausse de salaire à l'ensemble du personnel, pilotes compris.

Par lettre adressée le 27 juillet 1987 à la SABENA, l'Association belge des pilotes et navigants - techniciens de ligne (A.B.P.N.L.) formule une série de revendications qui remettent en cause le contenu de la convention.

Quoiqu'étant une union professionnelle reconnue au sens de la loi du 31 mars 1898, et possédant à ce titre la personnalité civile, l'A.B.P.N.L. n'est pas une organisation représentative des travailleurs visée à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Elle n'est en effet pas une organisation interprofessionnelle de travailleurs, constituée sur le plan national et représentée au Conseil central de l'écono-

(1) Pour ne pas alourdir le texte, nous utiliserons par la suite l'expression raccourcie "conflits collectifs du travail".

(2) L'article 8 de la CCT dispose "De ondertekenende vakorganisaties verbinden zich ertoe, voor de duur van deze conventie, een volledige sociale vrede na te leven. De vakorganisaties verbinden er zich dus toe geen sociale akties uit te lokken noch enige sociale aktie te erkennen, behalve de solidariteitsaktie op nationaal vlak, zonder dat er eerst een verzoeningsvergadering heeft plaats gehad met de Direktie. Deze verzoeningsvergadering zal door de bevoegde macht van de vennootschap georganiseerd worden binnen de 24 uren die volgen op de aanvraag van de vakorganisaties."

(3) Il s'agissait en l'occurrence de l'ACV, de l'ACLV et de l'ABVV.

mie et au Conseil national du travail, et comptant en outre au moins 50.000 membres.

L'A.B.P.N.L. n'est pas non plus une organisation professionnelle affiliée à ou faisant partie d'une organisation interprofessionnelle répondant à ces conditions.

Cette association est affiliée à la Confédération nationale des cadres (CNC), mais cette dernière n'est pas une organisation représentative des travailleurs au sens de la loi du 5 décembre 1968.

L'A.B.P.N.L. n'a dès lors pas été partie à la négociation et à la conclusion de la convention collective de travail du 21 avril 1987. Il faut cependant remarquer qu'elle a assisté à l'ensemble des négociations en qualité d'observateur.

Le 4 août 1987, à minuit, l'A.B.P.N.L. annonce, au cours d'un entretien téléphonique avec le vice-président de la SABENA, un mouvement de grève de 24 heures pour le 6 août 1987 et de 48 heures pour les 15 et 16 août 1987.

Cette communication est confirmée par écrit le 5 août 1987.

Par requête unilatérale déposée le même jour, la SABENA demande au Président du tribunal de première instance de Bruxelles, siégeant en référé, de se déclarer compétent et de statuer d'urgence et au provisoire, conformément à l'article 584 du code judiciaire.

La requérante invoque la protection de ses droits. Elle souhaite entendre enjoindre aux pilotes de s'abstenir le 6 août 1987 de participer à une grève qu'elle qualifie de sauvage, n'ayant pas été reconnue par les organisations représentatives des travailleurs, (4) et ce jusqu'à ce que les procédures prévues en matière de conflits collectifs soient menées à leur terme.

Elle requiert aussi de leur ordonner de s'abstenir d'exécuter les "menaces et voies de fait" annoncées dans la lettre du 27 juillet 1987, entre autres la grève des 15 et 16 août 1987, le refus de piloter certains appareils et celui de respecter certaines procédures.

La requérante veut également obtenir que tout travailleur qui participerait à la grève soit tenu de lui payer une astreinte de 200.000 F.

Elle demande enfin que l'ordonnance soit déclarée exécutoire sur la minute et qu'il lui soit permis de la signifier avant 6 H. du matin et après 9 H. du soir.

Le 5 août 1987, à 23 H 42, le vice-président du tribunal de première instance rendait à son hôtel une première ordonnance.

Celle-ci interdit aux personnes énumérées dans la requête de prendre part à la grève annoncée pour le 6 août 1987. Toute personne qui ne respecterait pas les dispositions de l'ordonnance serait condamnée à payer à la requérante une astreinte de 200.000 F.

(4) Sur cette question voy. RIGAUX M., *Staking en bezetting naar Belgisch recht* Antwerpen, Kluwer Rechtswetenschappen, 1979, p. 358.

Les effets de l'ordonnance sont limités jusqu'au 14 août 1987, sauf s'il est constaté entretemps que la requérante a introduit l'affaire en référé, auquel cas ils sont prolongés jusqu'à ce qu'une décision soit rendue dans le cadre de cette procédure.

Sur tierce opposition formée le 17 août 1987 par deux pilotes, et en présence de 318 collègues, cette décision sera retirée par une seconde ordonnance rendue le 31 août 1987 par le vice-président du tribunal de première instance, statuant toujours en référé, mais de manière contradictoire, car l'instance a cette fois été introduite par voie de citation et non de requête unilatérale. (5).

La tierce opposition a été déclarée recevable et fondée, parce que le juge des référés a estimé que la première ordonnance avait pratiquement restreint le droit de grève sans limite de temps.

Le 13 août 1987, une citation est signifiée à tous les pilotes membres du personnel navigant.

La SABENA demandait qu'il soit ordonné à l'ABPNL de s'abstenir d'exécuter "les menaces et voies de fait" précitées et qu'il lui soit interdit d'inciter les membres du personnel navigant à faire obstacle ou ralentir les vols, et plus particulièrement à les amener à ne pas piloter certains appareils d'un nouveau type, ni à les desservir ainsi qu'à ne pas, ou exceptionnellement, appliquer certaines procédures automatiques de vol et d'atterrissage. Elle demandait en outre la condamnation de l'ABPNL au paiement d'une astreinte en cas de violation de l'ordonnance à intervenir.

Cette action aboutira à une troisième ordonnance de référé rendue le 11 septembre 1987, déboutant la demanderesse de son action. (6).

§ 2. AVANT-PROPOS.

Il nous a semblé utile de rappeler les éléments de ce conflit exemplaire. Pour la première fois sans doute, un président du tribunal de première instance, statuant en référé, enjoignait à des travailleurs de ne pas prendre part à une grève et prononçait une astreinte en cas de non-respect de son ordonnance.

Ce conflit est certes exemplaire mais il n'est pas isolé. Il a été précédé et surtout suivi de plusieurs autres. Chacun ne peut malheureusement être analysé en détail mais il importe de remarquer un trait commun : le recours au juge judiciaire pour tenter de résoudre ces litiges, ou du moins de les normaliser.

Il nous a donc paru utile de nous livrer à quelques observations sur l'intervention du pouvoir judiciaire dans les conflits collectifs du travail.

(5) Bruxelles, réf., 31 août 1987, *Journal des procès*, 1987, p. 29, et note.

(6) Bruxelles, réf., 11 septembre 1987, *Journal des procès*, p. 30.

Par nécessité, nous avons délibérément limité le sujet à certains conflits, à savoir ceux qui prennent la forme d'une grève, et écarté d'autres types tels le lock-out, ou certaines modalités ou prolongements de la grève comme l'occupation d'entreprise.

Nous souhaitons analyser la question ainsi définie du seul point de vue juridique, et en particulier en droit judiciaire, mais nous sommes bien conscients qu'elle mériterait également un examen sous l'angle politique, sociologique et économique.

Il ne nous a pas semblé indispensable d'étudier systématiquement l'ensemble des conflits survenus au cours de ces derniers mois. Nous nous bornerons simplement à illustrer notre exposé par certains aspects remarquables du conflit précité.

Enfin, nous avons principalement examiné l'intervention du tribunal de première instance et du tribunal du travail, sans retenir des cas plus rares ou hors de notre propos, où les tribunaux de l'ordre judiciaire ont été appelés à intervenir dans des conflits collectifs: tribunal correctionnel, tribunal de commerce, juge de paix (7).

Nous tenons aussi à ajouter qu'un courant important, sinon dominant de la doctrine et de la jurisprudence (8) estime que le pouvoir judiciaire dans son ensemble est incompétent pour connaître d'un conflit collectif du travail. Tout au plus peut-il, selon une partie de la doctrine et de la jurisprudence, trancher certains différends individualisables qui se situent dans le cadre d'un conflit collectif, ou encore sanctionner certains faits commis à cette occasion. En développant une autre thèse, notre seule ambition est de contribuer à susciter et à approfondir le débat sur cette importante question.

Jusqu'il y a peu, les tribunaux de l'ordre judiciaire intervenaient rarement, sinon pratiquement jamais, dans les litiges collectifs.

Selon un consensus social bien établi, ces conflits devaient se résoudre par la négociation, essentiellement au sein des entreprises ou des bureaux de conciliation des commissions paritaires, dans le respect de procédures prévues par les conventions collectives de travail, et en faisant appel aux institutions mises en place par la loi du 5 décembre 1968.

Ce consensus paraît toutefois avoir été de nature plus politique que juridique, rien ne pouvant apparemment empêcher un employeur de s'adresser au juge s'il souhaite lui donner la préférence sur les systèmes de conciliation traditionnels.

(7) HUMBLET P., "De onbevoegdheid van de rechter om tussen te komen in collectieve conflicten: taboe of mythe?", *Oriëntatie*, 1987, p. 233.

(8) voy. not. STROOBANT M., "Stakingsvrijheid en stakingsverbod: naar een nieuwe jurisprudentie?", *J. T. T.*, 1987, p. 433; HUMBLET P., *op.cit.*, p. 229; RAUWS W., "De materiele bevoegdheid tot uitdrijving in geval van bedrijfsbezitting", *RW*, 1987 - 1988, p. 137, et les réf. cit.; voy. aussi note infra.

Il serait intéressant d'analyser la cause du changement d'attitude que l'on a pu observer au cours de ces derniers mois. Il est permis de constater en tout cas une certaine rupture du consensus, et une des raisons pourrait en être le constat de l'échec, ou du moins de l'inefficacité des procédures traditionnelles.

D'où les demandes d'intervention du juge. Ce dernier n'aurait naturellement pas acquis une nouvelle compétence mais il serait désormais plus souvent fait appel à lui.

Répetons-le, c'est principalement la compétence du pouvoir judiciaire en matière de conflit collectif du travail que nous souhaitons examiner, plus particulièrement en droit judiciaire, et moins celle de l'opportunité de son intervention.

Il nous semble toutefois que le recours au juge ne pourra jamais être intempestif et ignorant de tous les usages, traditions et procédures sectorielles de conciliation et de règlement des conflits.

En définitive, il s'agira de savoir si le pouvoir judiciaire est compétent pour intervenir dans un conflit collectif du travail prenant la forme d'une grève et, dans l'affirmative, pour se prononcer, non sur sa licéité, reconnue par la cour de cassation (9), mais bien sur sa régularité et sa légitimité.

SECTION II. LA MAGISTRATURE PRÉSIDENTIELLE - RAPPEL DES PRINCIPES.

§ 1er. L'URGENCE ET LE PROVISOIRE. (10).

Nous croyons utile de rappeler, pour la facilité du lecteur, le texte de certaines dispositions du code judiciaire.

L'article 584, alinéa 1er, dispose : "Le président du tribunal de première instance statue au provisoire dans les cas dont il reconnaît l'urgence, en toutes matières, sauf celles que la loi soustrait au pouvoir judiciaire. Le président du tribunal du travail et le président du tribunal de commerce peuvent statuer au provisoire dans les cas dont ils reconnaissent l'urgence, dans les matières qui sont respectivement de la compétence de ces tribunaux."

L'exercice de cette magistrature présidentielle est entièrement autonome, l'instance en référé et l'instance au principal constituant deux instances indépendantes qui se meuvent "sur des plans différents et devant des juridictions distinctes" (11).

(9) cf. infra, section III, § 2.

(10) Pour une analyse approfondie de la magistrature présidentielle, voy. DE LEVAL G. et VAN COMPERNOLLE, "L'évolution du référé : mutation ou renouveau", *J. T.* 1985, p. 517 et les réf. cit.

(11) Cass., 6 février 1930, *Pas.*, I, p. 87.

Cambier observe que le provisoire ne doit pas s'opposer au définitif, dans la mesure où le président ne se prononce pas avant dire droit mais bien sans dire droit et dispose tous droits saufs(12) La distinction opérée par l'article 19 du code judiciaire entre les jugements définitifs et les jugements avant dire droit ne peut donc être retenue pour caractériser l'exercice de la magistrature présidentielle.

Il convient plutôt, à la lecture de l'article 1039 du code judiciaire, d'opposer le provisoire au principal(13).

Ceci signifie, on le sait, que l'intervention présidentielle ne peut préjuger du fond du droit. Le fond du litige est en effet de la compétence du tribunal et échappe à celle de son président(14).

Ceci n'empêche cependant pas que les présidents "sont appelés à prendre, à titre conservatoire, des dispositions de sauvegarde des droits ; qu'ils ne peuvent se passer, à cette fin, d'apprécier l'existence de ces droits ; que leur intervention est justifiée, dès lors qu'elle tend à prévenir qu'un droit qui n'est pas sérieusement contestable soit gravement mis en péril"(15).

Cette conception doctrinale trouve un appui certain dans l'enseignement de plusieurs arrêts de la cour de cassation(16).

Le président du tribunal du travail(17) a ainsi pu décider d'interdire une journée portes ouvertes sur base de l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, organiser un referendum dans une entreprise occupée, se prononcer sur la désignation d'un séquestre, autoriser un employeur à contraindre des grévistes à quitter un navire. Le président du tribunal de première instance a pour sa part notamment pu ordonner de dégager une porte d'entrée, d'expulser des occupants, ou d'interdire à certains travailleurs de s'opposer aux activités d'un sous-traitant de l'employeur. On peut encore songer à des mesures provisoires visant à empêcher tout acte de violence, ou à prévenir toute action préjudiciable aux droits des tiers, clients ou créanciers d'une entreprise.

C'est en raison du défaut de provisoire que l'ordonnance SABENA du 31 août 1987 a mis à néant, sur tierce opposition, l'ordonnance rendue le 5 août 1987.

Celle-ci avait interdit de prendre part à une grève de 24 heures le 6 août 1987, et sur ce point, la tierce opposition était devenue sans objet.

(12) CAMBIER C., *Droit judiciaire civil*, Bruxelles, Larcier, t. II, 1981, p. 327 et s.

(13) "Les ordonnances sur référé ne portent préjudice au principal. Elles sont exécutoires par provision".

(14) FETTWEISS A., *Précis de droit judiciaire*, Bruxelles, Larcier, t. II, 1971, p. 270 ; DE LEVAL G. et VAN COMPERNOLLE J., *op. cit.*, p. 519.

(15) CAMBIER C., *op. cit.*, p. 333.

(16) Cass., 9 septembre 1982, *Pas.*, 1983, I, p. 48 ; *id.*, 29 septembre 1983, *J. T.*, 1984, p. 330.

(17) Ces exemples sont extraits d'une partie de l'énumération donnée par HUMBLET P., *op. cit.*, p. 229 et s. ; voy. not. les réf. citées, p. 232 - 233.

On se souviendra toutefois que les effets de la première ordonnance se prolongeaient jusqu'au 14 août 1987 sauf si, dans l'intervalle, il devait être constaté qu'une instance était introduite devant le juge des référés, auquel cas les effets étaient prolongés jusqu'à ce qu'une décision soit rendue par ce dernier. Rappelons qu'une instance fut bien introduite par voie de citation le 13 août 1987.

Dans son ordonnance du 31 août 1987, le juge des référés a estimé que la première ordonnance avait ainsi imposé une interdiction de grève à long terme.

De plus, il a observé que les diverses actions introduites par la SABENA, tant contre les membres de son personnel navigant que contre l'ABPNL, avaient un objet différent de celui de la requête unilatérale du 5 août 1987. Celui-ci était en effet d'ordonner aux parties de s'abstenir de voies de fait, à savoir 48 heures de grève les 15 et 16 août 1987 et le refus de desservir certains appareils et d'appliquer certaines procédures.

C'est pourquoi il a décidé que la première ordonnance ne statuait pas seulement à titre provisoire, mais faisait dépendre sa durée de validité du jugement d'un autre litige.

L'urgence est la seconde condition prescrite par l'article 584.

Celle-ci est appréciée de manière discrétionnaire par le président.

Ce dernier devra notamment se poser les questions suivantes :

"Les intérêts dont la sauvegarde est sollicitée, les mesures dont l'accomplissement est poursuivi, sont-ils légitimes ? L'absence de suite donnée à la demande aurait-elle pour effet d'entraîner une perturbation ? Est-il nécessaire d'agir pour éviter qu'un mal se produise ? La situation des parties et leur comportement seront également à prendre en considération. ... Il y a lieu d'arbitrer les intérêts en jeu." (18).

Il s'agira en effet de confronter le préjudice que pourrait subir le demandeur en cas de rejet de la mesure sollicitée à celui que pourrait subir le défendeur en cas d'accueil de celle-ci.

De Leval et Van Compernelle (19) constatent que l'examen de la jurisprudence indique que les présidents entendent le concept d'urgence "de manière relativement souple et se déclarent compétents dès que la crainte d'un préjudice d'une certaine gravité, voire d'inconvénients sérieux, rend une décision immédiate souhaitable."

(18) CAMBIER C., *op. cit.*, p. 338.

(19) DE LEVAL G. et VAN COMPERNOLLE J., *op. cit.*, p. 518.

§ 2. ORDONNANCE SUR REFERE ET ORDONNANCE SUR RE- QUETE UNILATERALE.

L'article 584, alinéa 3, du code judiciaire stipule que le président est saisi par voie de référé ou, en cas d'absolue nécessité, par requête.

Le mode de procédure normal d'introduction d'une cause en référé est la citation.

La procédure est alors contradictoire. Elle est régie par les articles 1035 à 1041 du code judiciaire.

En cas d'"absolue nécessité", le président rend une ordonnance sur requête unilatérale.

Ce mode de saisine est exceptionnel. L'absolue nécessité peut notamment résulter d'une extrême urgence.

L'adversaire du requérant est alors dans l'ignorance de l'action engagée contre lui. Cette procédure est régie par les articles 585, 586, et 1025 à 1034 du code judiciaire.

L'extrême urgence a été reconnue par l'ordonnance SABENA du 5 août 1987. Elle a été confirmée par l'ordonnance du 31 août 1987, rendue sur tierce opposition.

Il convient d'observer que les tiers opposants demandaient de mettre la première ordonnance à néant, étant prétendument insuffisamment motivée. Le président a décidé qu'il lui appartenait seulement de juger si l'ordonnance prononcée sur base de l'extrême urgence devait être retirée, et si les mesures urgentes et provisoires devaient être maintenues.

Dans cette affaire, un "préavis de grève" avait été annoncé verbalement le 4 août 1987 à minuit et confirmé par écrit le 5 août, pour sortir ses effets le 6 : il y avait bien absolue nécessité et impossibilité de citer par huissier 431 pilotes en un délai aussi court, le délai de citation en référé étant en principe fixé à deux jours.

La procédure de référé est une procédure accélérée, qui se manifeste particulièrement par la réduction des délais de citation et d'exécution des ordonnances.

Les ordonnances sur référé sont en effet exécutoires par provision et sans caution, si le juge n'a pas ordonné qu'il en serait fournie une (20).

Dans les cas d'absolue nécessité, le juge des référés peut en outre ordonner l'exécution de l'ordonnance sur la minute (21) en apposant lui-même la formule exécutoire.

Ceci permet de procéder à l'exécution en signifiant la minute, et non une expédition de l'ordonnance comme on est tenu de le faire habituellement.

(20) Article 1039, alinéa 2, du code judiciaire.

(21) Article 1041, deuxième alinéa du code judiciaire.

§ 3. *PRESIDENT DU TRIBUNAL DE PREMIERE INSTANCE OU PRESIDENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL ?*

Aux termes de l'article 584 du code judiciaire, la compétence du tribunal de première instance s'étend à toutes matières sauf celles que la loi soustrait au pouvoir judiciaire.

Cette disposition doit être comparée à l'article 568 qui énonce : "Le tribunal de première instance connaît de toutes demandes, hormis celles qui sont directement dévolues à la cour d'appel et à la Cour de cassation. Si le défendeur conteste la compétence du tribunal de première instance, le demandeur peut, avant la clôture des débats, requérir le renvoi de la cause devant le tribunal d'arrondissement qui statuera comme il est dit aux articles 641 et 642".

L'exception d'incompétence *ratione materiae* n'est pas d'ordre public. (22) Elle ne peut dès lors pas être soulevée d'office par le juge, et il appartient au défendeur de l'invoquer *in limine litis*, par application de l'article 854 du code judiciaire. Ce dernier doit également, par application de l'article 855, désigner le juge qu'il estime compétent.

Il appartient alors au demandeur, avant la clôture des débats, de requérir le renvoi de la cause devant le tribunal d'arrondissement. A défaut d'une demande de renvoi par le demandeur, sur le déclinatoire du défendeur, le juge saisi statue sur la compétence (23).

Lorsqu'il appartient au juge de soulever d'office un moyen déduit de son incompétence, il ordonne le renvoi de la cause devant le tribunal d'arrondissement (24).

Rappelons que le président saisi devra statuer lui-même sur sa compétence s'il est contesté que la connaissance du litige relève de l'ordre judiciaire. Le tribunal d'arrondissement n'est en effet pas compétent pour statuer sur le pouvoir de juridiction des cours et tribunaux (25).

Enfin, le demandeur peut encore demander au tribunal saisi son accord sur le renvoi sollicité (26).

La compétence attribuée au tribunal de première instance par l'article 568 du code judiciaire a été qualifiée de diverses manières que nous nous bornons simplement à rappeler : plénitude de juridiction, (27) prorogation de juridiction, (28), compétence résiduelle ou encore compétence générale (29).

(22) FETTWEISS A., *op. cit.*, p. 58 ; CAMBIER C., *op. cit.*, p. 227.

(23) Article 639, al. 1 et 3 du code judiciaire.

(24) Article 640 du code judiciaire.

(25) Article 639 *in fine*.

(26) Article 1043 du code judiciaire.

(27) Sur cette question, voir note E.L. sous Cass., 27 mars 1981, *Pas.*, 1981, I, p. 810.

(28) FETTWEISS A., *op. cit.*, p. 60.

(29) Cass., 4 décembre 1975, *Pas.*, 1976, I, p. 417.

Il convient donc de constater que l'article 584 du code judiciaire ne prévoit pas de déclinatoire de compétence, contrairement à l'article 568. En matière de référé, le président du tribunal de première instance est en conséquence toujours compétent car il dispose d'une véritable "plénitude de juridiction" au provisoire.

Une seule limitation toutefois : sa compétence ne peut pas être exercée dans les matières que la loi a soustraites au pouvoir judiciaire. Il nous paraît que ceci ne peut résulter que d'un texte normatif.

L'intervention du président du tribunal civil peut dès lors fort bien se rapporter, au provisoire et vu l'urgence, à une matière qui, au principal, relève de la compétence du tribunal du travail ou du tribunal de commerce. A l'inverse, les présidents de ces deux tribunaux ne sont compétents que dans les matières qui relèvent de leur juridiction.

Dans les litiges qui sont de la compétence des tribunaux du travail, on en déduira tout d'abord qu'en référé, le demandeur a le choix entre le président du tribunal de première instance et le président du tribunal du travail. S'il choisit le président du tribunal de première instance, la compétence de celui-ci ne pourra être contestée par le défendeur.

Ensuite, si la compétence du tribunal du travail à connaître du litige en référé est incertaine, il nous paraît prudent de choisir alors le tribunal civil. Dans le doute, ce dernier doit toujours être préféré à une autre juridiction, en raison de sa compétence générale.

Enfin, si le tribunal de première instance est saisi au fond d'une demande qui relève de la compétence du tribunal du travail, ce n'est que si le demandeur conteste la compétence du tribunal de première instance, par application de l'article 568 du code judiciaire, que le tribunal civil pourra être dessaisi de la demande, du moins s'il s'agit d'une matière relevant bien de la compétence du tribunal du travail (sur cette question, cf. infra, section III, § 1er).

Dans l'affaire SABENA, la première instance a été introduite par requête unilatérale déposée le 5 août 1987 devant le président du tribunal civil, sur le fondement de l'article 584 et le problème du déclinatoire de compétence ne se posait évidemment pas, la procédure n'étant pas contradictoire.

Il faut observer que dans leur opposition à l'ordonnance du 5 août 1987, les demandeurs n'ont pas décliné la compétence mais bien la juridiction des cours et tribunaux à connaître des conflits collectifs.

Par contre, la seconde instance a été introduite devant le même président, dans le cadre d'une procédure contradictoire par voie de citation du 13 août 1987, sur le fondement de l'article 584, et il n'était donc pas possible aux défendeurs de contester sa compétence au profit de celle du président du tribunal du travail.

SECTION III. INTERVENTION DU POUVOIR JUDICIAIRE DANS LES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL.

§ 1er. COMPETENCE DU TRIBUNAL DU TRAVAIL OU DU TRIBUNAL DE PREMIERE INSTANCE.

1) La compétence du tribunal du travail est définie par les articles 578 à 583 du code judiciaire.

Cette compétence n'est pas exclusive.

En vertu de l'article 568 du code judiciaire, le tribunal de première instance peut en effet, nous avons déjà eu l'occasion de le rappeler, connaître d'une demande relevant de la compétence du tribunal du travail, sauf déclinatoire de compétence opposé in limine litis.

Le tribunal du travail connaît notamment des contestations relatives aux contrats de louage de travail (30) et des contestations d'ordre individuel relatives à l'application des conventions collectives de travail (31).

Il est à remarquer que l'article 578, 3°, du code judiciaire ne fait pas de distinction entre les contestations relatives à l'application des clauses normatives individuelles ou collectives des conventions collectives de travail. Il faut toutefois que ces contestations soient d'ordre individuel.

La compétence des juridictions du travail en ce qui concerne l'application des clauses créatrices d'obligations entre les seules organisations signataires d'une convention collective de travail trouve un appui dans les travaux parlementaires de la loi du 5 décembre 1968 ainsi que dans la jurisprudence (32).

Certains auteurs estiment toutefois que la compétence des tribunaux du travail en matière de dispositions obligatoires de conventions est incertaine, le texte de l'article 578, qui se réfère aux contestations d'ordre individuel, leur paraissant exclure cette interprétation (33). Selon eux, un litige portant sur ces dispositions devrait être porté devant le tribunal de première instance.

Ils ajoutent que "la juridiction compétente pour les conflits relatifs aux dispositions obligatoires d'une convention, doit l'être également pour les "conflits collectifs résultant d'une grève ou d'un lock-out" si ces conflits trouvent leur origine dans l'application de la convention collective. Ne devraient donc être exclus que les seuls conflits d'intérêts qui, par nature, échappent à l'appréciation du pouvoir judiciaire, c'est-à-dire les conflits

(30) Article 578, 1°, du code judiciaire.

(31) Article 578, 3°, du code judiciaire.

(32) *Doc. Parl.*, Sénat, 1967 - 1968, Rapport au Sénat, p. 112; voy. aussi la jurisprudence citée en note.

(33) PIRON J. et DENIS P., *Le droit des relations collectives du travail en Belgique*, Bruxelles, Larcier, 1970, p. 93.

qui portent, non pas sur le droit existant (loi, convention collective, etc), mais qui tendent à la création de règles de droit nouvelles".

Pour d'autres auteurs, les tribunaux du travail sont toujours incompétents pour arbitrer les conflits collectifs.

Selon Fettweiss (34), le tribunal du travail "est sans pouvoir pour arbitrer les conflits collectifs qui naissent de l'opposition d'intérêts entre groupes sociaux et dont la solution est négociée sur la base d'impératifs politiques et économiques".

Pour Cambier, "le juge social n'a point dans son pouvoir de régler les conflits collectifs du travail ... Il importe peu que ces moyens de pression et de résistance s'autorisent d'accords intervenus" (35).

Il cite à cet égard un jugement du tribunal du travail de Charleroi (36) qui a décidé : "Même si l'action d'un employeur s'autorise pour enjoindre l'arrêt du soutien d'un syndicat à une action de grève, des termes d'un accord collectif, cette action, parce qu'elle s'inscrit dans un affrontement collectif des forces du travail échappe au juge."

Cet auteur ajoute toutefois qu'il se peut "que les conflits déclenchés soient l'occasion de faits qui, enfreignant les prescriptions de la loi pénale ou mettant en cause des droits civils, trouveront un juge pour les réprimer ou pour les sanctionner. Mais il demeure que ces conflits ne sont pas, comme tels, susceptibles d'être réglés par le juge du judiciaire et non plus, du reste, par quelque autre juge." (37).

Selon lui, la justification de l'incompétence du pouvoir judiciaire en la matière doit être recherchée dans le besoin d'assurer "une certaine immunité des forces patronales et syndicales que l'intervention du juge compromettrait" (38).

2) Il peut être soutenu que le tribunal du travail n'est pas compétent en matière de conflits collectifs du travail, l'article 578, 3°, du code judiciaire ne visant que les contestations d'ordre individuel. Plusieurs décisions estiment d'ailleurs que le tribunal du travail, et même le pouvoir judiciaire dans son ensemble, ne sont pas compétents en matière de conflits collectifs du travail (39). Selon les travaux préparatoires de la loi du 5 décembre 1968, le terme individuel doit toutefois s'entendre dans un sens très large car "il a été employé pour indiquer que les tribunaux du travail ne sont pas compétents pour les conflits collectifs résultant d'une grève ou d'un lock-out (40). Ainsi, le tribunal du travail s'est reconnu compétent en matière

(34) FETTWEISS A., *op.cit.*, p. 206.

(35) CAMBIER C., *op. cit.*, p. 589.

(36) Trib. trav. Charleroi, réf., 7 mai 1979, *T.S.R.*, 1979, p. 182.

(37) CAMBIER C., *op. cit.*, p. 589.

(38) CAMBIER C., *op. cit.*, p. 590.

(39) TT Charleroi, réf., 7 mai 1979, *T.S.R.*, 1979, p. 183 ; TT Liège, 6 novembre 1984, *ibid.*, 1985, p. 393 ; TT Liège, réf., 16 juin 1986, *JL*, 1986, p. 604 ; contra : Liège, réf., 29 octobre 1986, *JL*, 1986, p. 604, réf. citées par STROOBANT M., *op. cit.*, 1987, p. 434.

(40) Rapport au Sénat, *doc. cité*, p. 112.

d'instauration, d'élection et de composition de délégation syndicale(41) ainsi que pour un différend entre parties contractantes portant sur le droit d'une organisation d'informer unilatéralement ses affiliés par voie de publication des modalités d'exécution d'une convention collective de travail (cct)(42).

Il faut cependant rappeler qu'il existe un courant de jurisprudence qui estime que si le pouvoir judiciaire, et en particulier le tribunal du travail, ne sont pas compétents en matière de conflit collectif, les présidents de ces tribunaux, statuant au provisoire, peuvent néanmoins intervenir en vue d'ordonner certaines mesures en rapport avec le conflit collectif(43).

Il est en outre permis de se demander si le tribunal du travail n'est pas également compétent lorsque le conflit collectif s'analyse comme une somme de contestations relatives au contrat de louage de travail.

Ainsi, dans le conflit SABENA, il était précisément demandé que les contrats de travail des pilotes soient exécutés, nonobstant le préavis de grève qui avait été déposé(44).

3) De plus, l'hypothèse de l'incompétence du tribunal du travail en matière de conflit collectif n'exclut pas la compétence du tribunal de première instance. Celle-ci peut être fondée, nous l'avons relevé, sur l'article 568 ou encore, sur l'article 584 du code judiciaire.

A défaut de texte de loi, il faut bien convenir en effet, qu'on le veuille ou non, que les conflits collectifs du travail ne sont pas une matière que la loi a soustraite au pouvoir judiciaire dans son ensemble.

Si la compétence du tribunal du travail peut paraître contestable, il n'en va pas de même de celle du tribunal de première instance(45). Il convient donc, à notre estime, de conclure à la compétence de principe de l'ordre judiciaire pour connaître des litiges collectifs du travail. Certaines distinctions devront toutefois être opérées selon la nature des conflits, et selon qu'il s'agit de statuer sur leur objet ou de faits commis à leur occasion.

4) Le tribunal du travail s'est déjà reconnu compétent pour connaître des contestations d'ordre individuel opposant les parties signataires d'une convention collective de travail à propos d'une clause obligatoire qui ne lie que ces dernières(46).

(41) Voy. respectivement T.T. Mons, 19 janvier 1982, *T.S.R.*, 1982, p. 567 ; TT Tournai, 2 juillet 1975, *ibid.*, 1975, p. 454 ; T.T. Charleroi, 6 avril 1982, *Rev. Rég. Dr.*, 1982, p. 251

(42) T.T. Bruxelles, réf., 9 juillet 1985, *R.W.*, 1985 - 1986, p. 966.

(43) Sur cette question, voy. supra, note

(44) Dans le même sens, CT Anvers, 9 mai 1984, *Chr. D. Soc.*, p. 605, obs. Jacquain J.

(45) Dans le même sens, Civ. Liège, (réf.), 29 octobre 1986, *J.L.*, p. 610, *id.*, 12 novembre 1986, *ibid.*, p. 705 ; Mons, 9 décembre 1986, *J.T.T.*, 1987, p. 134.

(46) TT. Bruxelles (réf.), 9 juillet 1985, *R.W.*, 1985-1986, p. 966 et note RIGAUX M., "Omtrent de juridische afdwingbaarheid van obligatoire CAO bepalingen" ; T.T. Bruxelles, 6 juin 1986, *R.W.*, 1986-1987, p. 1269

Pourquoi cesserait-il de l'être si cette contestation se situait dans le cadre d'un conflit collectif ouvert assorti d'une grève ou d'une occupation d'entreprise ?

Tout en rappelant que les tribunaux ne peuvent connaître des conflits d'intérêts mais bien des conflits de droits, Rigaux observe que le tribunal du travail est bien compétent pour statuer sur l'application de dispositions obligatoires, même si le conflit de droits se double éventuellement d'un conflit d'intérêts (47).

Le juge ne peut, par contre, connaître d'un conflit d'intérêts pur, lié à une action collective.

Selon lui, le tribunal du travail, et son président siégeant en référé peuvent donc statuer sur le non-respect d'une obligation de paix sociale ou d'influence, ainsi que sur des clauses relatives aux procédures de conciliation (48).

L'auteur conclut que le droit positif belge a voulu laisser du champ à une intervention du juge dans les conflits collectifs du travail présentant un aspect juridique et, plus généralement, dans les conflits entre partenaires, se rapportant aux droits et aux obligations qu'ils ont créés pour eux-mêmes dans le cadre des conventions qu'ils ont conclues.

Une solution juridictionnelle de ce type de conflits n'est donc certes pas étrangère au droit positif (49).

On peut d'ailleurs se demander, comme l'a fait la Cour d'appel de Liège dans son arrêt du 12 novembre 1986 (50), si toute solution contraire n'aboutirait pas à violer l'article 6, § 1er, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950, qui dispose que toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue par un tribunal.

5) Lorsque des dispositions obligatoires de conventions collectives de travail organisent par exemple l'exercice du droit de grève et, partant, en déterminent la régularité, on peut donc admettre, nous semble-t-il, l'intervention des tribunaux en cas de violation de ces dispositions par une ou plusieurs organisations signataires.

Il ne fait guère de doute que des dispositions obligatoires, comme une obligation de concertation préalable à toute action de grève, ne s'imposent qu'aux organisations syndicales (51) et ne sauraient lier les travailleurs

(47) RIGAUX M., *op. cit.*, p. 918 et s.

(48) *id.*, *ibid.*, p. 919.

(49) *id.*, *ibid.*, p. 919.

(50) Cour d'appel de Liège, 12 novembre 1986, RG n° 754 - Rép. n° 1254 (affaire Carlam); dans le même sens: Cour d'appel de Bruxelles, 3 décembre 1987, *Journal des Procès*, 1988, p. 29 et note DE KEYSER Ph. (affaire Carcoke).

(51) En ce sens, voy. JAMOULLE M., *op. cit.*, t. II, p. 449 et les réf. citées; voy. aussi dans le même sens, C.T. Liège, 2 août 1984, *Chr. D. Soc.*, 1984, p. 588, obs. LAGNEAUX ET VAN DROOGHENBROECK J.; contra T.T. Charleroi, 27 juin 1983, *ibid.*, p. 411, obs. LAGNEAUX T., VAN DROOGHENBROECK J. et PIRON J.

eux-mêmes, et en particulier les travailleurs non affiliés à une organisation syndicale.

Les dispositions de conventions collectives de travail organisant l'exercice du droit de grève et devant s'analyser comme des dispositions normatives collectives, peuvent-elles lier les travailleurs eux-mêmes ?

Selon l'article 19 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, la convention lie tous les travailleurs d'un employeur lié par la convention.

Sont, en vertu du même article, liés par la convention, les employeurs membres d'une organisation qui a conclu la convention ou ceux ayant eux-mêmes conclu la convention (article 19, 1°), outre les employeurs, qui adhèrent à la convention (article 19, 2°), et ceux qui s'affilient à une organisation liée par la convention (article 19, 3°). En outre, en ce qui concerne les conventions collectives conclues au sein d'un organe paritaire, et rendues obligatoires, elles lient tous les employeurs et travailleurs qui relèvent de cet organe (article 31).

Les travailleurs d'un employeur lié par une convention collective de travail sont dès lors tenus d'en respecter les dispositions normatives collectives. L'absence de caractère contraignant à l'égard des travailleurs d'une disposition obligatoire, ou même d'une disposition normative collective, ne permet toutefois pas de déduire que l'exercice du droit de grève serait nécessairement légitime en cas de non respect de ces dispositions. Celui-ci devra notamment s'apprécier, nous y reviendrons, à la lumière de la théorie de l'abus de droit.

6) En pratique, une action en responsabilité contre une organisation syndicale signataire n'aura toutefois guère de chances d'aboutir. En effet, si ces organisations peuvent, en vertu de l'article 4 de la loi du 5 décembre 1968, ester en justice, dans tous les litiges auxquels l'application de la loi donnerait lieu et pour la défense des droits que leurs membres puisent dans l'application des conventions conclues par elles, le même article dispose que des dommages-intérêts du chef de l'inexécution des obligations découlant d'une convention ne peuvent être réclamés aux organisations que dans la mesure où la convention le prévoit expressément.

En outre, à supposer que la possibilité d'appliquer les dommages-intérêts soit explicitement prévue, encore faudrait-il que la décision du juge constatant le caractère fautif de l'inexécution ouvrant ainsi droit à réparation puisse être exécutée. Ceci est théoriquement pensable en cas de violation fautive d'une disposition obligatoire par une organisation d'employeurs jouissant de la personnalité morale, mais non à l'encontre d'une organisation syndicale dénuée de cette personnalité. Parmi les actions sanctionnant l'inexécution d'une convention collective de travail, on peut envisager, outre l'action en dommages-intérêts, l'action en exécution forcée de la convention, qui ne sera véritablement efficace que si l'exécution est assortie

d'une astreinte (52), et ce en raison de la très grande difficulté d'appliquer des dommages-intérêts en cas de non respect d'une telle injonction. On peut également envisager encore l'action en résolution d'une convention collective de travail sur le fondement de l'article 1184 du code civil, ou enfin invoquer l'exceptio non adimpleti contractus (53).

§ 2. LA GREVE ET LE POUVOIR JUDICIAIRE.

On se souviendra que la grève est dépénalisée depuis l'abrogation de l'article 310 du code pénal par la loi du 24 mai 1921.

Seules les infractions de droit commun, commises à l'occasion d'une grève, restent naturellement réprimées par le code pénal et certaines lois particulières.

En droit interne (54), le droit de grève n'est toutefois reconnu comme tel par aucune norme spécifique, le législateur s'étant simplement borné à régir certains effets de la grève, notamment en droit de la sécurité sociale. Ce dernier assimile ainsi très souvent les journées de grève à des journées de travail, en posant généralement comme condition que la grève soit reconnue par une organisation syndicale.

Pour le reste, le législateur s'est limité à organiser, par une loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix, un système de réquisition des travailleurs en cas de grève. Cette loi charge les commissions paritaires de déterminer les mesures, prestations ou services à assurer en cas de grève, en vue de faire face à certains besoins vitaux, d'effectuer certains travaux urgents aux machines ou au matériel, d'exécuter certaines tâches commandées par une nécessité imprévue.

Il importe cependant de rappeler la remarquable évolution de la jurisprudence de la cour de cassation qui a abouti à reconnaître aux travailleurs l'exercice d'un droit de grève (55).

Pendant une longue période, les juridictions du fond ont considéré que la grève devait être assimilée à une rupture du contrat, le travailleur gréviste étant censé avoir volontairement cessé de l'exécuter.

Dans un premier arrêt du 23 novembre 1967 (56), la cour de cassation a décidé que cette assimilation n'était pas automatique car "... La participa-

(52) Cf. *infra*, section IV

(53) Sur ces différentes possibilités, voy. RIGAUX M., *op. cit.*, p. 922 - 926

(54) En ce qui concerne les normes de droit international - Pacte international en matière de droits économiques, sociaux et culturels; Convention européenne des droits de l'homme; Charte sociale européenne - et leur absence d'influence véritable en droit interne, voy. DU-BOIS D., "Juridische benadering van het collectief geschil", studiedag BVBJ, Gent, 1987, p. 6 et s.

(55) Pour une analyse fouillée de cette évolution, consulter JAMOULLE M., *Le contrat de travail*, Faculté de droit, d'économie et de sciences sociales, Liège, t. II, 1986, p. 443 et s.

(56) Cass., 23 novembre 67, *Pas.*, 1968, I, p. 393).

tion à une grève n'implique pas, par elle-même, la volonté de rompre le contrat... et, partant, n'en consomme pas la rupture."

La cour a en effet souligné que les causes de suspension du contrat ne sont pas limitativement énumérées par la loi, et peuvent dès lors être étendues à la grève.

Dans un deuxième arrêt du 14 avril 1980 (57), la cour a eu l'occasion de préciser son enseignement.

En effet, après avoir rappelé qu'en soi le manquement d'une partie à ses obligations ne met pas fin au contrat, et ajouté qu'il n'en va pas autrement en cas de grève, même appuyant une revendication salariale, la cour a décidé "qu'en soi, la grève ne met en aucun cas fin au contrat".

Enfin, dans un troisième arrêt (58), la cour a explicitement reconnu aux travailleurs un droit subjectif de grève (59).

Tout en rappelant que le droit de grève n'est expressément reconnu comme tel par aucune loi, la cour a déduit de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix, le droit pour le travailleur gréviste de ne pas fournir le travail convenu, et ce en dérogation au principe de la convention loi (60).

Le travailleur en grève n'est tenu, selon la cour, que d'exécuter les prestations qui lui sont éventuellement imposées par la législation de 1948.

La cour ajoute que la participation à une grève ne constitue pas en soi un acte illicite, et qu'aucune disposition légale n'interdit aux travailleurs de prendre part à une grève non reconnue par une organisation syndicale.

Par cette dernière affirmation, la cour rejette la distinction, opérée pendant une certaine période par une fraction de la doctrine et de la jurisprudence, entre grèves licites, c'est-à-dire déclenchées par les seules organisations représentatives des travailleurs dans le respect des procédures de conciliation établies par les conventions collectives de travail, et illicites ou sauvages.

La grève, même non reconnue par les organisations syndicales, ne constitue donc pas, selon la cour "en soi" un acte illicite.

La doctrine (61) estime cependant que si la participation à une grève ne peut plus, comme telle, être constitutive de motif grave, celui-ci pourrait encore résider dans certaines circonstances ou dans des comportements particuliers accompagnant une grève.

On peut songer, par exemple, à des actes de violence, ou encore à des dommages causés à l'entreprise ou à des tiers.

En outre, la reconnaissance de principe de la licéité de la grève ne permet pas d'inférer que toute grève est légitime.

(57) Cass., 14 avril 1980, *Pas.*, 1980, I, p.997

(58) Cass., 21 décembre 1981, *Chron. Dr. Soc.*, 1982, p. 57.

(59) JAMOULLE M., *op. cit.*, n° 396, p. 450.

(60) Article 1134 du code civil.

(61) JAMOULLE M., *op.cit.*, p. 452.

Tout d'abord, comme le souligne M. Jamoulle, "la reconnaissance même du droit de grève implique la possibilité de recourir à la théorie de l'abus de droit", et elle ajoute que l'on sait combien cette théorie "est de nature à jouer comme processus réducteur ou même dissolvant d'un droit..." (62).

Elle poursuit en observant qu'un problème de définition du concept de grève va se poser (63).

Il faut en effet se demander si la reconnaissance du droit de grève concerne bien toutes les sortes de grèves.

Les grèves peuvent en effet varier selon les buts, telles les grèves professionnelles, de solidarité ou politiques, selon les modes de déclenchement, telles les grèves régulières ou sauvages, et selon les méthodes utilisées, telles les grèves perlées, intermittentes, du zèle, tournantes ou sur le tas (64).

Nous croyons qu'il faut donc logiquement déduire de l'évolution de la jurisprudence qu'il appartiendra nécessairement au pouvoir judiciaire de fixer des limites à l'exercice du droit reconnu par la cour de cassation.

Certains auteurs interprètent d'ailleurs l'abstention du législateur dans la réglementation des conflits collectifs du travail comme un silence circonstancié, ressemblant à une délégation de pouvoir au juge.

Selon cette opinion, le législateur aurait en quelque sorte invité le pouvoir judiciaire "à apprécier les conflits collectifs de travail à l'aide de concepts juridiques "ouverts", comme la faute contractuelle ou quasi délictuelle. Dans cette tâche, le juge doit tenir compte des faits de la cause, mais aussi de l'évolution des moeurs et des mentalités." (65).

§ 3. LA GREVE ET L'ABUS DE DROIT.

La théorie de l'abus de droit, progressivement élaborée par la cour de cassation, permet de fixer les limites du droit de grève reconnu par la cour suprême.

Il ne nous semble pas inutile de rappeler à cet égard que la cour a dégagé successivement plusieurs critères permettant de constater l'exercice abusif d'un droit.

(62) JAMOULLE M., *op. cit.*, p. 452.

(63) *Id. op. cit.*, p. 452.

(64) Voy. une classification proposée par PIRON J. et DENIS P., *Le droit des relations collectives du travail en Belgique*, Bruxelles, Larcier, 1970, p. 109 et s.; sur la notion de grève, voy. *id. ibid.*, p. 109 et s., ainsi que FRANCOIS L., *Théorie des relations collectives du travail en droit belge*, Bruxelles, Bruylant, 1980, p. 41 et s.

(65) PALSTERMAN P. et VAN DROOGHENBROECK J., "Le lock-out et la grève à travers le miroir de la cour de cassation", note sous Cass., 7 mai 1984, *Chr. dr. soc.*, 1984, p. 278

Il y a tout d'abord abus de droit lorsqu'un droit est exercé dans la seule intention de nuire (66).

Il y a aussi abus de droit lorsque, entre diverses manières d'exercer son droit, avec la même utilité pour soi, c'est finalement la plus dommageable pour autrui qui est choisie (67).

Enfin, est abusif, l'exercice du droit "de telle manière que le profit qu'on en tire est hors de toute proportion avec le dommage qui en résulte pour autrui" (68).

Il faut en outre observer que l'ensemble du comportement des parties est déterminant dans l'application de ces critères désormais classiques (69).

Pourrait ainsi constituer une forme d'abus de droit une grève qui serait menée sans but, pour des raisons futiles, à un moment et d'une manière causant inutilement un préjudice important à l'employeur, ou encore qui viserait à obtenir la satisfaction d'exigences hors de toute mesure (70).

Dans l'affaire SABENA, la décision du 4 août 1987 a été rendue sur requête unilatérale. S'agissant d'une procédure non contradictoire, il faut dès lors se référer à la requête pour apprécier les arguments de la demanderesse au regard de l'abus de l'exercice du droit de grève.

Ces arguments peuvent être résumés de la manière suivante :

- Les revendications de l'A.B.P.N.L. sont démesurées et vont à l'encontre des engagements souscrits dans une récente convention collective de travail ;

- le tribunal peut se pencher sur la proportionnalité qui doit exister entre l'objet du litige et les moyens employés (71). Or, en l'espèce, selon la requérante, les revendications des pilotes étaient disproportionnées par rapport au préjudice causé par chaque journée de grève, estimé à quelque 87 millions de francs par jour ;

- en toute hypothèse, l'A.B.P.N.L. n'a pas épuisé toutes les procédures prévues en matière de conflit collectif avant de déclencher son action.

La requérante faisait en outre valoir une récente décision du tribunal de Créteil (72) qui a interdit une grève qualifiée d'abusives.

(66) Cass., 12 juillet 1917, *Pas.*, 1918, I, p. 65 ; id., 11 avril 1958, *ibid.*, 1958, I, p. 867 ; id., 29 novembre 1962, *ibid.*, 1963, I, p. 406.

(67) Cass., 10 septembre 1971, *Pas.*, 1972, I, p. 28.

(68) Cass., 10 septembre 1971, *Pas.*, 1972, I, p. 28.

(69) Brux., 10 juin 1965, *Pas.*, 1966, II, p. 159 ; Cass., 6 octobre 1966, *Pas.*, 1967, I, p. 147, cité par VAN OMMESLAGHE, *Droit des obligations*, Bruxelles, PUB, 1985, vol. 3, p. 739.

(70) VAN EECKHOUTTE W., "Staking, uitsluiting en de individuele rechtsverhoudingen", Studiedag, Gent, 1987, p. 19.

(71) La requérante citait à l'appui de cet argument un jugement du 27 juin 1983 du Tribunal du travail de Charleroi, publié au *J.T.*, 1984, p. 345.

(72) Tribunal de grande instance de Créteil, jugement en la forme des référés du 30 juillet 1987.

Un préavis de 48 heures avait été déposé par deux organisations syndicales. La compagnie AIR INTER, considérant que cette action risquait de paralyser pendant deux journées, à l'époque des départs en congé du mois d'août, le service public des transports aériens, avait introduit une action devant le tribunal de grande instance de Créteil.

Pour la compagnie, les organisations syndicales lui avaient causé un grave trouble, ainsi qu'aux usagers d'un service public, et elle estimait ce trouble illicite.

Il faut observer que dans une espèce identique, la cour de cassation de France a décidé, le 4 juillet 1986, qu'une revendication syndicale avait un caractère suffisamment abusif pour justifier la suspension des préavis de grève déposés. En effet, l'engagement demandé aux compagnies aériennes, au mépris des contraintes financières et des progrès techniques, avait été jugée déraisonnable (73).

Après avoir constaté que le trouble allégué n'était ni contestable ni même contesté, et ce particulièrement pendant la période des vacances, et après avoir rappelé que la grève, droit fondamentalement reconnu par la constitution, peut néanmoins "entraîner un trouble manifestement illicite si les revendications professionnelles exprimées à cette occasion présentent un caractère déraisonnable", le juge des référés de Créteil a décidé que le trouble causé était manifestement illicite, et a suspendu provisoirement les effets du préavis de grève.

Il est à remarquer qu'il a estimé ne pas pouvoir répondre à la demande d'annulation de ce préavis, considérant qu'un tel pouvoir n'appartient pas au juge des référés.

Le tribunal a motivé sa demande en soulignant essentiellement qu'une compagnie aérienne est soumise à de nombreuses contraintes administratives, financières, commerciales et technologiques, et qu'il est déraisonnable d'exiger d'elle de s'engager "à mettre en oeuvre une expérimentation contraire aux impératifs économiques et aux progrès techniques".

§ 4. GREVE ET VOIE DE FAIT.

La voie de fait est une notion qui a connu de grands développements en droit administratif.

On entend par voie de voie de fait administrative "une opération matérielle dans l'accomplissement de laquelle l'administration commet une irrégu-

(73) Sur l'exercice du droit de grève, liberté publique reconnue par la cour de cassation de France lorsqu'il s'agit d'une grève licite, voy. note sous Tribunal de grande instance de Créteil (référé), 30 juillet 1987, *Gazette du Palais*, 16-18 août 1987, p. 3

larité grossière, portant atteinte au droit de propriété ou à une liberté publique" (74).

C'est l'affaire commune de Vedrin qui a été à l'origine de l'intérêt doctrinal et de la multiplication des décisions, tant des juges des référés que des juges du fond, à tel point qu'on a pu parler de vogue de la voie de fait (75). La notion de voie de fait n'est toutefois pas limitée au droit administratif. Selon Cambier (76), la répression des voies de fait, non expressément visée par l'article 584 du code judiciaire, relève indiscutablement de l'exercice de la magistrature présidentielle.

Il y a voie de fait quand "un acte est commis qui ne peut manifestement s'autoriser d'aucune justification légale. Il y a flagrant délit. Enjoindre qu'il cesse est affaire de police des relations civiles. La matière qui peut échapper à un jugement au fond, appelle une intervention immédiate. Le président prête son autorité à l'exercice de ce qui devient un droit de légitime défense. ... L'on se trouve devant une usurpation de pouvoir ou de droits qu'on ne peut mettre sérieusement en doute. L'ordre juridique est gravement perturbé. Cette perturbation requiert qu'il y soit mis fin sans retard."

Il ajoute, en ce qui concerne le domaine des relations privées, que la voie de fait "peut être commise par un particulier qui s'attribue, sans aucun titre ni droit, ce qui appartient ou revient à autrui. Il se fait justice à lui-même. Il enfreint, sans pouvoir s'autoriser d'aucune raison juridique, fût-elle contestable, l'ordre des relations privées. La victime de cette violence demande qu'elle cesse".

Il faut notamment admettre qu'il y a voie de fait lorsqu'un conflit collectif du travail porte préjudice à la sécurité, à la santé ou à la salubrité publique, ou encore aux intérêts des tiers. Ce pourra être le cas à l'occasion d'occupation d'entreprise, d'abandon sans précautions préalables de l'outil, de destruction de biens mobiliers ou immobiliers appartenant à l'entreprise, d'actes pouvant entraîner la disparition économique de l'entreprise, ou d'entraves à la libre circulation des personnes et des biens.

Il a ainsi été jugé qu'il appartient au juge des référés d'apprécier "s'il y a lieu de craindre qu'un préjudice d'une certaine gravité, voire des inconvénients sérieux, apparaissent si une décision immédiate n'intervient pas. Des ouvriers participant au blocage des voies d'accès en vue de paralyser les activités d'une entreprise étrangère à celle impliquée dans un conflit

(74) FLAMME, *Droit administratif*, Bruxelles, PUB, 3e édit. 1981-1982, 2ème partie, n° 236, p. 158

(75) Id., *op. cit.*, p. 164 et s. ; pour une analyse approfondie de la voie de fait administrative et de son évolution, voy. aussi les conclusions de l'avocat général J. VELU avant Cass., 21 mars 1985, *J.T.*, 1985, p. 697 et s., ainsi que QUERTAINMONT P., "Observations sous Bruxelles, 17 septembre 1981", *J.T.*, 1982, p. 412 et s.

(76) CAMBIER C., *op. cit.*, p. 348 et s.

social commettent des voies de fait portant atteinte au droit incontestable de cette entreprise d'accéder en tout temps à ses installations" (77).

Dans les trois ordonnances SABENA, le juge des référés s'est reconnu compétent pour connaître d'un conflit collectif du travail.

Il est explicitement énoncé dans la deuxième et la troisième ordonnance que si le jugement d'un litige collectif échappe comme tel au pouvoir judiciaire, le Président du tribunal de première instance, siégeant en référé, n'est pas sans pouvoir de droit pour intervenir ponctuellement et prendre des mesures purement provisoires se rapportant au conflit.

Le président a pu préciser dans quels cas son intervention lui paraissait justifiée.

Tout d'abord, de manière générale, dans les limites habituelles de l'exercice de la magistrature présidentielle, c'est-à-dire lorsqu'il s'agit de prendre des mesures provisoires justifiées par l'urgence et sans que la décision ne préjuge du fond.

Ensuite, en particulier, en ce qui concerne les conflits collectifs du travail, lorsqu'au moins une des trois conditions suivantes est réalisée : éventualité d'un préjudice irréparable, nécessité de mettre fin à une voie de fait susceptible de porter atteinte aux droits des tiers, ou de mettre un terme à un désordre manifeste et inadmissible.

Ces conditions énoncées par la seconde ordonnance, et reprises dans la troisième ont toutefois été jugées non réalisées par cette dernière.

Le président rappelle d'abord que les principes qui justifient l'intervention du juge des référés doivent être appliqués avec circonspection, car, à défaut, les "dispositions légales" retirant la solution des conflits collectifs au pouvoir judiciaire perdraient toute leur efficacité.

Il est permis de se demander quelles sont les dispositions légales expresses qui soustraient la solution de conflits collectifs au pouvoir judiciaire dans son ensemble, et s'il ne s'agit pas là plutôt d'une interprétation restrictive des dispositions attribuant compétence aux juridictions du travail.

Il précise ensuite la notion de dommage irréparable. Selon lui, tout conflit collectif cause inévitablement un préjudice à chacune des deux parties. Le dommage n'est toutefois irréparable que lorsqu'il met en péril l'existence même de l'entreprise, ce qui n'est pas estimé être le cas en l'espèce.

Certains penseront néanmoins que le préjudice causé à l'entreprise, sans parler de celui causé aux tiers cocontractants et aux usagers d'un service public, estimé à plusieurs dizaines de millions de francs par jour, est bien un dommage difficilement réparable.

(77) Cour du travail de Mons, 9 décembre 1986, *RDS*, 1987, p. 218 ; Sur le pouvoir du tribunal d'ordonner des mesures indispensables en présence d'une voie de fait et lorsque l'intérêt d'une action syndicale n'est pas démontré, voy. Trib. Anvers, 21 janvier 1977, *R. W.*, 1976-1977, col. 1583 ; voy. aussi Prés. Trib. trav. Liège, 20 novembre 1978, *J. T. T.*, 1979, p. 122.

Pour le président, la voie de fait, seconde condition mise à son intervention, ne peut être retenue que lorsqu'elle met en péril les droits des tiers, étrangers aux relations employeur - travailleur.

Ceci n'est pas le cas en l'espèce selon le tribunal, car la grève entraîne un risque pour le travailleur, qui perd ainsi sa protection sociale, risque au moins équivalent à celui encouru par l'employeur. Elle ne peut être mise automatiquement sur le même pied qu'une voie de fait, cette dernière devant mettre en péril les droits des tiers.

Ici encore, on s'explique mal comment le risque de perte d'une rémunération afférente à quelques journées de grève, et, le cas échéant, celui du refus de l'assimilation des journées de grève à des journées de travail pour la sécurité sociale, peut être considérée comme un risque équivalent au préjudice financier important encouru par l'employeur.

Il ne nous appartient évidemment pas de nous prononcer sur les circonstances de l'espèce, mais nous nous demandons cependant si une telle action, entamée au mépris des procédures de conciliation et en période de vacances, ne constituait pas une voie de fait mettant en péril les droits des tiers et des usagers du service public des transports aériens (78).

Quant à la troisième condition, à savoir mettre un terme à un désordre manifeste et inadmissible, elle a également été jugée absente en l'espèce. Selon le président, il y avait en effet défaut d'urgence au moment où il rendait sa troisième ordonnance. Selon lui, l'ABPNL ayant communiqué à la SABENA le 27 juillet 1987 sa volonté d'agir, cette dernière avait disposé d'un temps plus que suffisant pour prendre, en temps utile, toutes les mesures collectives ou individuelles opportunes afin de résoudre le litige au fond.

En conséquence, l'intervention du juge des référés a été rejetée, en l'absence des conditions habituelles et ponctuelles qui justifient son intervention en matière de conflits collectifs.

Le tribunal nous paraît effectivement investi d'un pouvoir d'intervenir dans le déroulement d'une action collective.

Il peut enjoindre ou interdire à des travailleurs de poser un acte, dans la mesure où celui-ci constitue une voie de fait.

Il appartiendra aux cours et tribunaux de dire si l'on est sorti des limites de la légitimité (79).

"Si la grève constitue un moyen d'action dont les travailleurs et leurs organisations professionnelles apprécient très librement l'utilisation, elle ne peut, sans risque de devenir abusive, s'exercer sans respect des engagements souscrits, ni soucis des conséquences graves qui découlent, tant

(78) Il s'agit naturellement du service public au sens fonctionnel et non organique, sur cette distinction, voy. FLAMME, *op. cit.*, 3ème édit. 1983-1984, n° 14, p. 28 et s.; Sur le statut particulier de la Sabena, voy. id., *ibid.*, n° 127, p. 245

(79) T.T. Charleroi, 24 décembre 1973, *J.T.T.*, 1984, p. 75

pour les parties que pour la collectivité nationale ou régionale, de la situation conflictuelle à laquelle elle donne naissance" (80).

Certaines conditions ponctuelles de l'intervention du juge des référés ont été énoncées dans l'ordonnance du 31 août 1987 et très clairement précisées dans celle du 11 septembre 1987. Elles méritent d'être approuvées. Le juge des référés est compétent pour censurer les actes administratifs illégaux portant atteinte aux droits subjectifs des particuliers.

Le principe de la séparation des pouvoirs cède, faut-il le rappeler, devant la voie de fait administrative.

On comprend mal pourquoi le même juge ne pourrait censurer un mode d'exercice d'un conflit collectif constituant lui aussi une voie de fait.

Il appartient donc désormais au pouvoir judiciaire de définir les critères qui lui permettront de se prononcer, non seulement en référé sur l'existence de voies de fait, mais aussi au fond, au regard de l'exercice abusif du droit de grève et de ses conséquences civiles éventuelles.

SECTION IV. L'ASTREINTE.

L'article 1385 bis du code judiciaire, inséré par la loi du 31 janvier 1980, portant approbation d'une convention Benelux, dispose: "le juge peut, à la demande d'une partie, condamner l'autre partie, pour le cas où il ne serait pas satisfait à la condamnation principale, au paiement d'une somme d'argent, dénommée astreinte, le tout sans préjudice des dommages intérêts, s'il y a lieu. Toutefois, l'astreinte ne peut être prononcée en cas de condamnation au paiement d'une somme d'argent, ni en ce qui concerne les actions en exécution de contrats de travail."

L'astreinte peut indifféremment être prononcée par un jugement rendu au principal ou par une ordonnance au provisoire.

Il est toutefois exclu de prononcer une astreinte dans deux cas: la condamnation au paiement d'une somme d'argent, et les actions en exécution de contrats de travail.

Le texte permet d'appliquer l'astreinte tant à l'égard des employeurs qu'à l'égard des travailleurs.

A l'égard des employeurs, l'astreinte ne peut naturellement, en raison de l'exclusion expressément prévue par le texte de l'article 1385 bis, être appliquée en cas d'inexécution d'obligations contractuelles.

La jurisprudence admet toutefois l'application de l'astreinte en cas de violation par l'employeur d'une obligation légale, considérée comme détachée de l'exécution du contrat de travail. Il va sans dire que cette obligation

(80) Ben. C. Roberts, Rôle de l'Etat, in SPITAELS, *Les conflits sociaux en Europe*, p. 68, cité dans les conclusions de Monsieur l'auditeur du travail Anciaux, avant Prés. Trib. Charle-roi (réf.), 7 mai 1979, *J.T.T.* 1979, p. 184

légale doit être autre qu'une obligation de somme, auquel cas la seconde exclusion prévue par l'article 1385 bis serait applicable.

L'astreinte a ainsi été appliquée à plusieurs reprises, à l'égard des employeurs, en matière de délivrance de documents sociaux (81).

Cette jurisprudence a cependant été critiquée par d'éminents auteurs qui considèrent que les obligations légales et conventionnelles s'inscrivent nécessairement dans la relation de travail et qu'il convient dès lors de soumettre ces obligations au régime contractuel. Cette opinion aboutit à l'exclusion de l'astreinte en cas de violation d'une obligation légale intégrée dans le contrat de travail. Selon cette thèse, une astreinte ne pourrait donc plus être appliquée en cas de non remise de documents sociaux (82).

Plus proche de notre propos est la question de savoir si une astreinte peut, et dans quels cas, être appliquée à l'égard des travailleurs, et ce particulièrement en cas de conflit collectif du travail (83).

Selon les travaux préparatoires de la loi du 31 janvier 1980, les auteurs de propositions de loi en faveur de l'exclusion de l'astreinte pour les actions en exécution de contrats de travail ont surtout souhaité empêcher que l'astreinte ne puisse être appliquée pour imposer la reprise du travail à des travailleurs qui s'absentent irrégulièrement (84).

Le Conseil national du travail a été consulté sur l'opportunité de prévoir cette exclusion et a rendu un avis en faveur de celle-ci, estimant que la convention Benelux ne porte pas sur les actions relatives à des obligations de caractère collectif fondées sur la loi du 5 décembre 1968 et qu'en conséquence, "par actions en exécution de contrats de travail, il faut entendre les actions relatives aux obligations individuelles en matière de relations de travail incombant à l'employeur ou au travailleur et découlant de la législation relative aux contrats de travail ou de la loi du 5 décembre 1968". Il semble que le Conseil national du travail ait voulu empêcher que l'astreinte puisse être appliquée pour mettre fin à des actions collectives, telles que grèves et occupations d'usines (85).

A la suite de ces propositions de loi et de l'avis du Conseil national du travail, l'exclusion a finalement été introduite dans le projet de loi qui a été adopté, et ce pour toutes les actions en exécution de contrats de travail, ce qui allait bien au-delà des propositions citées et de l'avis du Conseil.

(81) Sur l'état de la jurisprudence concernant l'astreinte en matière sociale, consulter COLLIN D., "Astreinte en matière sociale - Point sur l'état de la jurisprudence", *Annales de droit de Liège*, 1984, n° 1, p. 89 et s.

(82) JAMOULLE M., *op. cit.*, p. 153.

(83) Sur le pouvoir du juge d'ordonner une astreinte à l'égard du travailleur, en matière de concurrence déloyale, voy. Prés. Trib. trav. Charleroi (réf.), 23 janvier 1987, *J.T.T.*, 1987, p. 251

(84) Rapport fait au nom des Commissions réunies de la justice et de l'emploi, du travail et de la prévoyance sociale, *Doc. parl.*, Sénat, sess. extraord., 1979, N° 177/3.

(85) MOREAU - MARGREVE I., "L'astreinte", *Annales de la Faculté de droit de Liège*, 1982, p. 17.

Nous avons déjà développé notre opinion selon laquelle le tribunal civil en tout cas est toujours compétent pour fixer les limites et les contours de l'exercice du droit subjectif de grève reconnu par la cour de cassation.

Parmi les moyens dont il dispose se trouve l'astreinte.

L'exclusion de l'application de l'astreinte en ce qui concerne les actions en exécution de contrats de travail ne visant pas les conventions collectives de travail, rien n'interdit en soi de l'appliquer pour contraindre une partie au respect de dispositions obligatoires d'une telle convention (86).

L'action en exécution forcée d'une disposition obligatoire d'une convention collective de travail paraît cependant plutôt théorique. En effet, le non-respect d'une décision enjoignant d'exécuter la convention pourra difficilement être sanctionné, puisque l'article 4 de la loi du 5 décembre 1968 exclut la possibilité d'appliquer des dommages et intérêts si la convention ne le prévoit pas expressément. Il n'en va évidemment pas de même si l'injonction d'exécuter une convention collective est liée à la condamnation à une astreinte en cas de non-respect de la décision judiciaire. L'astreinte ne peut en effet être assimilée à des dommages - intérêts. (87). Il résulte toutefois du texte et de l'esprit de l'article 1385 bis que celle-ci ne peut pas être utilisée en ce qui concerne les actions en exécution de contrats de travail, ni, dans cette mesure, pour mettre fin à des actions collectives telles que grèves ou occupations d'usine (88).

Nous croyons cependant que l'exclusion de l'astreinte dans ce cas ne concerne que les actions collectives comme telles.

Si le tribunal civil, compétent pour réprimer l'abus de l'exercice du droit de grève, peut, à notre estime, enjoindre aux travailleurs de ne pas participer à une grève, ou d'y mettre un terme, il ne semble pas en effet que l'astreinte puisse être appliquée dans ces mêmes cas.

Elle pourra toutefois l'être en vue de faire cesser, non pas le conflit collectif lui-même, mais toute voie de fait qui pourrait l'accompagner.

Nous revenons ici au problème des limites à l'exercice du droit de grève qu'il appartiendra au pouvoir judiciaire de tracer.

Celles-ci franchies, l'exercice de ce droit devient abusif et peut constituer une voie de fait, distincte du conflit collectif comme tel, et auquel l'arme de l'astreinte pourra être appliquée.

Pour apprécier le mode d'exercice d'un droit, le juge sera tenu d'examiner le comportement des parties, ainsi que toutes les circonstances et éléments propres à la cause.

Les voies de fait pourront donc justifier l'application d'une astreinte, car elles sont détachées de l'exécution du contrat de travail.

(86) RIGAUX M., *op. cit.*, p. 927.

(87) T.T. Bruxelles, 9 juillet 1985, *R. W.*, 1985-1986, p. 966; voy. aussi RIGAUX M., *op. cit.*, p. 927

(88) *Id.*, *ibid.*, p. 75; RIGAUX M., *op. cit.*, p. 927-928.

Nous songeons notamment aux occupations de locaux sans droit (article 591, 1°, du code judiciaire)(89) ainsi qu'à certaines formes d'actions collectives, telles la vente sauvage de produits appartenant à l'entreprise.

A cet égard, le juge devra tenir compte de tous les éléments de l'espèce, tels que la durée des actions collectives et leur caractère raisonnable(90).

C'est probablement parce que la grève annoncée pour le 5 août 1987 aurait pu constituer une voie de fait que l'ordonnance SABENA du 4 août 1987 a prononcé une astreinte.

En vertu de l'article 1385 bis, alinéa 3, du code judiciaire, l'astreinte ne peut être encourue avant la signification du jugement qui l'a prononcée.

L'ordonnance SABENA étant intervenue le 5 août 1987, à 23 H 42', et la grève devant débiter le 6 août, à 0 H., on peut se demander comment la décision aurait pu être signifiée en temps utile pour que l'astreinte puisse être encourue.

Il faut se rappeler qu'il s'agissait d'une ordonnance sur référé, dite de l'"hôtel" (article 1036 du code judiciaire), rendue sur requête unilatérale. Le juge des référés a ordonné l'exécution de l'ordonnance sur la minute. Ceci permettait seulement de signifier cette minute au lieu d'une expédition de celle-ci.

La signification restait donc bien requise. Elle était cependant autorisée par l'ordonnance avant 6 H du matin et après 9 H du soir.

SECTION V. CONCLUSION.

1) a/ Saisi par voie de *référé*, le président du Tribunal de première instance pourra toujours connaître d'un conflit collectif du travail.

Il ne s'agit en effet pas d'une matière que la loi a expressément soustraite au pouvoir judiciaire(91).

Lorsque le tribunal est saisi d'une telle demande, sa compétence ne peut être déclinée.

Il doit naturellement être saisi dans le cadre de ses compétences habituelles, c'est-à-dire pour des mesures provisoires, requérant l'urgence et ne préjugeant pas du fond du droit.

Nous pensons qu'il convient d'approuver, en ce qui concerne les conflits collectifs du travail, les conditions ponctuelles de l'intervention du tribunal

(89) Dans ce sens, J.P. Grivegnée, 8 juillet 1982, *Chr. Dr. Soc.*, 1982, p. 387; J.P. Liège, 5 janvier 1984, *Ann. Dr. Liège*, 1984, p. 97; voy. aussi STORME M., "Een revolutionaire hervorming: de dwangsom" *T.P.R.*, 1980, p. 230

(90) Sur l'astreinte et la voie de fait, voyez les considérations de JAMOULLE M., *op. cit.*, p. 154; COLLIN D., *op. cit.*, p. 92 et s.

(91) Cette compétence a d'ailleurs été reconnue à plusieurs reprises par de récentes décisions: Mons, 9 décembre 1986, *J.T.T.*, 1987, p. 134 (affaire Carlam); Cour d'appel de Liège, 12 novembre 1986, arrêt cité (affaire Cuivre et Zinc); Cour d'appel de Bruxelles, 3 décembre 1987, arrêt cité (affaire Carcoke)

énoncées dans l'ordonnance rendue le 11 septembre 1987 dans l'affaire SABENA.

Cette intervention nous paraît incontestablement justifiée pour écarter un risque de préjudice irréparable, pour mettre fin à une voie de fait susceptible de porter atteinte aux droits des tiers, ou encore pour arrêter un désordre manifeste et inadmissible. Ces critères seront sans doute complétés par la jurisprudence.

b/ Lorsque, cette fois, le *président du tribunal du travail* est saisi, par voie de *référé*, d'un conflit collectif, sa compétence paraît moins certaine.

On peut en effet légitimement se demander, à la lecture de l'article 578 du code judiciaire, s'il s'agit bien d'une matière qui relève de la compétence du tribunal du travail.

Dans la négative, cela n'implique toutefois pas que la matière soit, par là, soustraite au pouvoir judiciaire dans son ensemble, aucune disposition légale ne le prévoyant.

2) a/ Saisi quant *au fond* d'un conflit collectif du travail, le *tribunal de première instance* est toujours compétent, en raison de sa plénitude de juridiction, pour connaître de tout abus du droit de grève.

Sa compétence peut toutefois être déclinée, en vertu de l'article 568 du code judiciaire, pour autant que le tribunal du travail, ou un autre tribunal, soit compétent.

Si aucun tribunal de l'ordre judiciaire n'était compétent pour connaître d'un tel conflit, ceci heurterait en effet le principe déposé dans l'article 6 de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, et aurait pour conséquence qu'un droit subjectif de grève, reconnu par la cour de cassation, pourrait être exercé abusivement en dehors de tout contrôle.

Le tribunal de première instance ne peut naturellement connaître que des conflits collectifs de nature juridique et non des conflits d'intérêts qui sont de nature économique.

b/ La compétence du *tribunal du travail* à connaître, quant *au fond*, d'un conflit collectif, nous paraît appeler certaines nuances.

Il peut être soutenu que le tribunal du travail ne peut connaître de ces conflits collectifs, en se fondant sur une interprétation restrictive des textes.

Il nous paraît cependant que les juridictions de l'ordre judiciaire sont en toute hypothèse compétentes pour connaître quant au fond d'un conflit collectif du travail de nature juridique.

La compétence du tribunal du travail semble toutefois moins certaine que celle du tribunal de première instance. Dans le doute, celui-ci devra toujours être préféré à toute autre juridiction.

Cette conclusion peut sembler heurter l'unité de juridiction du tribunal du travail, voulue par les auteurs du code judiciaire.

Il nous paraît, de lege ferenda, qu'une extension de sa compétence aux conflits collectifs de nature juridique, serait sans doute souhaitable.

La reconnaissance de la licéité de la grève implique un contrôle de l'exercice de ce droit, à savoir de sa régularité et de sa légitimité.

Ce contrôle ne peut actuellement être exercé avec le plus de certitude que par le tribunal de première instance.

La volonté politique sera-t-elle suffisante pour reconnaître l'existence et la nécessité du contrôle juridictionnel des conflits collectifs du travail de nature juridique, et pour confier le soin de les trancher, dans un but d'unité de juridiction de l'ensemble du contentieux social, à leurs juges naturels, à savoir les juridictions du travail ?