

“Faire grève” Un droit consacré source de malaise juridique

Le 23 mai 1936, dans un contexte de crise économique et de montée du fascisme, deux militants socialistes sont abattus à Anvers par des militants d'Extrême droite. Une de ces victimes est également membre de la ligue des travailleurs du port d'Anvers. Le jour de ses funérailles, le rassemblement de milliers de personnes se transforme en protestation contre la montée du fascisme. Et en signe de protestation, les travailleurs du port annoncent une grève de 24h. Le 2 juin 1936, c'est une grève générale qui débute chez les dockers d'Anvers. Un programme de revendication est rédigé à destination des autorités politiques et rapidement, le mouvement de grève s'étend, au nord comme au sud du pays: mineurs, métallurgistes, industrie textile, etc.

Au final, de 10.000 travailleurs en grève au départ, ils sont un demi-million en grève le 18 juin 1936. L'histoire nous apprend que le travail a ensuite repris le 24 juin, les travailleurs ayant eu l'assurance d'avancées prises par le gouvernement de l'époque. Et effectivement, un projet de loi a été adopté le 27 juin et une loi a été publiée le 8 juillet. Cette loi, c'était notamment la naissance des congés payés avec 6 jours de congés payés par an et l'instauration de la semaine de 40 heures [\(1\)](#). Rien de moins que cela.

Raconter en quelques mots cet événement de 1936, c'est choisir de parler du droit de grève sous un angle précis, celui de son histoire et de son apport dans la conquête de droits sociaux. Il existe en effet plusieurs angles d'approche pour parler de la grève et ce n'est par ailleurs pas un sujet facile car il est inévitablement “chargé” selon la position que l'on a dans un conflit social ou ses propres opinions sur le sujet. Juridiquement parlant, c'est aussi une matière plus complexe qu'il n'y paraît. Sans prétendre à l'exhaustivité, et au fil des lectures qui nous ont amenées à écrire aujourd'hui, nous nous proposons de reprendre les grandes étapes de l'histoire de ce droit car nous avons justement souvent tendance à oublier le chemin qu'un droit a dû connaître pour justement en devenir un, de droit. Nous résumerons ensuite le cadre légal dans lequel s'inscrit le droit de grève aujourd'hui en Belgique pour constater les rapports pour le moins compliqués qu'il entretient avec l'appareil juridique.

Les grandes étapes d'un interdit devenu droit

La grève est une notion intrinsèquement liée à la révolution industrielle, raison du point de départ choisi ici. A partir de la fin du 18^{ème} siècle, alors que la Belgique n'est pas encore Belgique, elle est en effet l'une des premières régions d'Europe à connaître la révolution industrielle. Développement des industries textiles, de la sidérurgie, des mines, ... La naissance des machines comme outils de travail et des usines comme lieux de production entraîne avec elle, à la fois un exode massif des campagnes vers les zones urbanisées mais aussi la naissance de la classe ouvrière qui, ne possédant ni le capital, ni les moyens de production, vend sa force de travail à une classe bourgeoise qui, elle, les détient. En l'absence de cadre juridique sur les conditions de travail, celles-ci sont misérables. Nul besoin de revenir sur ce tableau maintes et maintes fois dépeint comme une période d'appauvrissement extrême d'une classe de travailleurs et travailleuses qui se démènent dans la misère.

Ce qui est aujourd'hui le droit à l'association et à l'action collective sont à cette époque considérés comme un délit. Tout groupement collectif professionnel est interdit et pénalement punissable, **au nom du libre exercice du travail et de l'industrie**. Autant dire que du droit de grève, il n'en est évidemment pas question. Cela ne signifie pas qu'il n'y a pas de mouvements de contestation, de tentatives de regroupements ou d'actes de grève mais ces actions sont illégales et pénalement punies.

Loi Le Chapelier, 1791: "Tous attroupements composés d'artisans, ouvriers, compagnons, journaliers, ou excités par eux contre le libre exercice de l'industrie et du travail appartenant à toutes sortes de personnes, et sous toute espèce de conditions convenues de gré à gré, ou contre l'action de la police et l'exécution des jugements rendus en cette matière, ainsi que contre les enchères et adjudications publiques de diverses entreprises, seront tenus pour attroupements séditieux et, comme tels, ils seront dissipés par les dépositaires de la force publique, sur les réquisitions légales qui leur en seront faites, et punis selon toute la rigueur des lois sur les auteurs, instigateurs et chefs desdits attroupements, et sur tous ceux qui auront commis des voies de fait et des actes de violence" (Art. 8)

Code pénal, dit "Code Napoléon et promulgué en 1810 : "Toute coalition de la part des ouvriers pour faire cesser en même temps de travailler, interdire le travail dans un atelier, empêcher de s'y rendre et d'y rester avant ou après de certaines heures, et en général pour suspendre, empêcher, enchérir les travaux, s'il y a eu tentative ou commencement d'exécution, sera punie d'un emprisonnement d'un mois au moins et de trois mois au plus. Les chefs ou moteurs seront punis d'un emprisonnement de deux ans à cinq ans" (art. 415).

En **1864**, le délit de coalition est abrogé dans la Loi Le Chapelier et en **1866**, c'est au tour de l'article 415 du Code pénal d'être abrogé et remplacé par un **article 310** qui donne l'illusion d'une avancée mais qui, dans les faits, est tout aussi coercitif sur le droit à l'action collective car s'il reconnaît le droit de coalition et le droit de grève, il prévoit des **sanctions contre les atteintes à la liberté de l'industrie ou du travail** et interdit tout regroupement de travailleurs près des usines. **Si la grève n'est pas interdite par principe, la plupart de ses manifestations sont en réalité sanctionnées :**

« Sera punie d'un emprisonnement d'un mois à deux ans et d'une amende de cinquante francs à mille francs, ou d'une de ces peines seulement, toute personne qui, dans le but de forcer la hausse ou la baisse des salaires, ou de porter atteinte au libre exercice de l'industrie ou du travail, aura commis des violences, proféré des injures ou des menaces, prononcé des amendes, des défenses, des interdictions ou toute proscription quelconque, soit contre ceux qui travaillent, soit contre ceux qui font travailler. Il en sera de même de ceux qui auront porté atteinte à la liberté des maîtres ou des ouvriers, soit par des rassemblements près des établissements dans lesquels s'exerce le travail, ou près de la demeure de ceux qui le dirigent, soit en se livrant à des actes d'intimidation à l'adresse des ouvriers qui se rendent au travail ou en reviennent, soit en provoquant des explosions près des établissements dans lesquels s'exerce le travail, ou dans les localités habitées par les ouvriers, soit en détruisant les clôtures des établissements dans lesquels s'exerce le travail ou des habitations ou terres occupées par les ouvriers, soit en détruisant ou en rendant impropres à l'usage auquel ils sont destinés, les outils, instruments, appareils ou engins de travail ou d'industrie" (art. 310)

Le **24 mai 1921**, l'article 310 est abrogé dans le Code pénal et une loi garantissant la liberté d'association est publiée. **Les travailleurs et travailleuses sont donc libres de faire grève. Est-ce à dire que depuis 1921, "faire grève" est reconnu comme un droit ? C'est un peu plus compliqué que cela** car la Belgique n'a en réalité jamais inscrit le droit de grève comme tel :

- ni dans la Constitution : on y consacre le droit à la négociation collective (art. 23) ainsi que le droit à la liberté de s'associer (art. 27) mais sur le droit de grève en tant que tel, nulle trace ;

- ni dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail : la loi régit ce que l'action de grève peut avoir comme conséquence sur l'exécution du contrat de travail mais sur le droit d'exercer la grève, elle ne dit rien.

Est-ce pour autant que la grève ne peut dès lors pas être considérée comme un droit ? Dans les faits et dans le droit, non.

Normes internationales

Tout d'abord, des normes internationales existent. On nomme souvent la convention n°87 de l'Organisation Internationale du travail (2) et l'article 11 de la convention européenne des droits de l'homme (3) par exemple pour le droit à l'association et à la liberté syndicale. Ces deux sources ne reprennent cependant pas de manière explicite le droit de grève.

Par contre, le **Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels** consacre en son article 8, le droit à l'action collective et à la négociation syndicale et le droit de grève. On y précise cependant que concernant l'action collective et syndicale, l'exercice de ce droit peut faire l'objet de restrictions prévues par la loi "et qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, dans l'intérêt de la sécurité nationale ou de l'ordre public, ou pour protéger les droits et les libertés d'autrui". Concernant le droit de grève, on parle d'un droit exercé conformément aux lois du pays et que l'exercice de ce droit peut être soumis à des restrictions légales par les membres des forces armées, de la police ou de la fonction publique.

Une autre source d'importance est la **Charte sociale européenne** car en Belgique, elle est le fondement principal de la jurisprudence.

"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les parties contractantes s'engagent : 1. à favoriser la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs ; 2. à promouvoir, lorsque cela est nécessaire et utile, l'institution de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler les conditions d'emploi par des conventions collectives ; 3. à favoriser l'institution et l'utilisation de procédures appropriées de conciliation et d'arbitrage volontaire pour le règlement des conflits du travail ; et reconnaissent : 4. le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêt, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur" (article 6).

Cadre national

Au niveau de la Belgique, on note d'abord une **jurisprudence** conséquente qui se fonde de manière prépondérante sur deux arrêts :

- un arrêt de la Cour de Cassation de **1967** qui conclut que la grève ne constitue pas ce qu'on appelle un "acte équipollent à rupture". En d'autres termes, faire grève ne signifie pas l'intention, pour le travailleur ou la travailleuse gréviste, de mettre fin à son contrat de travail.

Acte équipollent à rupture ? En droit du travail, des éléments sont considérés comme essentiels au contrat de travail et le contrat doit donc être exécuté dans les termes convenus. Dans cet esprit, toute modification unilatérale (donc sans l'accord de l'autre partie) et importante d'un

élément essentiel du contrat, est considérée comme un acte équipollent à rupture, à savoir la volonté implicite de mettre fin au contrat.

- un arrêt de la Cour de Cassation qui, en **1981**, affirme le principe que « *le travailleur a le droit, en raison d'une grève, de ne pas effectuer le travail convenu et partant, par dérogation à l'article 1134 du Code civil (4), de ne pas exécuter les obligations contractuelles découlant du contrat de travail* »

Ensuite, dans l'esprit du Pacte social de 1944, la Belgique compte tout un système d'institutions ou d'organes impliqués dans la résolution des conflits sociaux, *“une gamme d'institutions, à l'intérieur et à l'extérieur des entreprises, pour favoriser la négociation, la concertation en vue de prévenir les conflits, la conciliation en vue de les résoudre” (5)*. Leur simple existence suffit à démontrer que **si le droit de grève n'est pas inscrit comme tel dans la Constitution ou une loi, il existe dans les faits**. On pense ici principalement aux nombreuses conventions collectives de travail qui, de manière sectorielle, peuvent prévoir des clauses de paix sociale, l'obligation de respecter un préavis en cas de grève, etc.. Mais on peut aussi penser aux délégations syndicales présentes dans des entreprises et qui représentent les travailleurs et travailleuses, tant dans leurs litiges individuels que dans leurs revendications collectives. On peut aussi penser au service des relations collectives de travail (au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale) qui assure la présidence des commissions paritaires via un conciliateur social qui peut également être appelé en cas de conflit social ... (6)

Nous l'aurons compris, le droit de grève existe bel et bien. Quant aux rapports qu'il entretient avec l'appareil juridique, c'est une autre histoire.

Le rapport compliqué entre droit de grève et règles juridiques

Dans un excellent article qui résume le cadre juridique du droit de grève, on peut lire ce paragraphe qui illustre, à lui seul, ce rapport complexe: ***“Par nature, la grève est rétive à l'application de règles juridiques, d'une part, parce que les conflits collectifs ne sont pas des conflits de droits mais des conflits d'intérêts (notamment parce qu'il s'agit parfois de revendiquer des droits dont les travailleurs ne disposent pas encore) et, d'autre part, parce qu'une réglementation juridique ne peut impliquer qu'une limitation du droit de grève. Historiquement, d'ailleurs, le droit a été un instrument de répression de la contestation sociale en général et de la grève en particulier, qui a quant à elle contribué au développement du droit social” (7)***.

Si le droit de grève entretient des rapports compliqués avec les règles de droit, c'est effectivement car les conflits collectifs ne sont pas des conflits de droits mais des conflits d'intérêts. Oui, et cela a été régulièrement rappelé dans la jurisprudence, c'est d'ailleurs la raison pour laquelle la Justice ne peut pas juger de l'opportunité de faire grève. C'est le principe de la non-immixtion de la Justice dans

les conflits collectifs de travail. Mais (il y a toujours un mais), cela n'empêche pas qu'elle soit saisie dans les faits par des employeurs comme nous le verrons plus bas.

Si le droit de grève entretient des rapports complexes, c'est aussi car si aucune loi ne mentionne explicitement le droit de faire grève, une jurisprudence conséquente et plusieurs normes juridiques encadrent l'exercice de ce droit en le limitant dans les faits. Ainsi :

-ce droit ne peut être exercé par tout le monde : on pense ici à la loi fixant le statut des militaires et qui leur interdit de manière absolue toute forme de grève ;

-ce droit ne peut être exercé de manière totale dans tous les secteurs de travail : il existe en effet, dans certains secteurs de travail, la possibilité de réquisitionner des travailleurs grévistes afin d'assurer la continuité des services. Ces dispositions sont prévues dans les conventions collectives prises au sein des commission paritaires et rendues obligatoires par arrêté royal ;

-ce droit peut être entouré par des règles fixant sa mise en place : à nouveau, des conventions collectives de travail peuvent prévoir l'introduction d'un préavis, le recours préalable à un organe de conciliation, etc.

Le fait qu'il s'agisse d'un droit fondamental ne signifie pas non plus, comme dit plus haut, que la Justice ne puisse être saisie si des faits se révèlent pénalement punissables : destruction de biens publics, violence, entrave dite "méchante" à la circulation, etc. Le recours à la Justice pourra aussi bien se faire par l'employeur que par un tiers qui estime avoir subi des dommages.

Mais hors faits pénalement punissables, ce qui est vécu de manière contestée et souvent injuste et violente par les travailleurs et travailleuses grévistes - et qui démontre à nouveau le malaise qu'entretient le "faire grève" avec l'appareil judiciaire - est le recours à la Justice, par l'employeur, pour statuer sur les modalités et les moyens utilisés dans le cadre de la grève. Bien entendu, nous pensons ici à la question des **piquets de grève**, qui fait l'objet d'une actualité soutenue mais aussi d'une abondante jurisprudence.

C'est ce qui se joue depuis des semaines dans le cas de Delhaize, avec le recours de la direction vers des tribunaux de première instance pour mettre fin aux piquets. La direction a d'ailleurs eu gain de cause dans le Brabant flamand où, pendant un mois, les piquets de grève ont été interdits par une ordonnance rendue par le tribunal de première instance néerlandophone de Bruxelles. Le recours du syndicat chrétien ACV n'y a rien fait, il a été rejeté par la Cour. **Pour le syndicat, cette décision est une atteinte au droit de grève. Pour Delhaize, c'est "le droit au travail" qui a gagné la partie.**

C'est encore ce qu'il vient de se passer tout récemment dans le Hainaut où le Tribunal de première instance de Mons a jugé, le 24 mai dernier, que : *"le droit de grève - pas plus que le droit d'actions collectives - ne comportent le droit d'adopter quelque forme de violence. C'est parce que la revendication est partagée par un grand nombre que la grève portera ses fruits. Si un petit groupe de travailleurs cesse de travailler pour porter une revendication non partagée par un grand nombre de leurs collègues, mais **qu'on les autorise, au nom du droit de grève, à empêcher physiquement leurs collègues de travailler (8) ainsi que leur employeur de commercer ou de disposer librement de sa propriété on excède les limites du droit de grève et consacre un droit à la violence**"*.

Les mots sont très forts car en résumé, il est ici jugé qu'autoriser un piquet de grève "bloquant", c'est consacrer le droit à la violence.

Tous les jugements en la matière ne sont bien entendu pas de cet acabit. Il existe en Belgique une jurisprudence très importante et contradictoire au sujet des piquets de grève. Il suffit de repenser à ce jugement rendu en 2010 par la Cour d'appel de Liège et considéré alors comme "extraordinaire". Dans ce jugement, s'agissant de piquets de grève dans le cadre d'un licenciement de 300 personnes annoncé par AB Inbev, la Juge avait émis un jugement aussi fort que contrasté par rapport à celui du 24 mai dernier. On pouvait en effet, y lire que « **les Cours et tribunaux ne peuvent limiter ou interdire que les actes de grève portant atteinte à la vie ou à l'intégrité physique des personnes ou à un intérêt vital pour la nation** » (9). Nous sommes effectivement ici loin du droit de propriété ou d'entreprendre.

Comme l'explique Viviane Vannes, professeur en droit du travail et avocate spécialisée en droit social, au sujet de ce jugement: *"Dans le domaine de l'exercice du droit de grève, le juge des référés a toujours distingué le droit de faire grève et les actes dits détachables de celui-ci, qualifiés de voies de fait : occupation d'entreprise, piquets de grève et blocages des voies d'accès de l'entreprise. Il les a très généralement interdites avec astreinte pour le motif qu'elles portaient atteinte aux **droits de propriété et d'industrie de l'employeur et au droit au travail des non-grévistes**, droits devant rester intacts malgré le conflit collectif. En l'espèce, la Cour d'appel de Liège a été saisie de la légalité de ces modalités d'action. Elle a statué à l'encontre de cette jurisprudence quasi-unanime" (10).*

Nous le constatons, cet arrêt reste considéré comme extraordinaire par rapport à la majorité des jugements rendus concernant la tenue de piquets de grève. Et il n'est pas dans notre intention de comparer des jugements car en cette matière, nous pourrions vite être considérés comme comparant d'éventuelles pommes avec d'éventuelles poires.

Le fait est qu'en Belgique, une jurisprudence contradictoire existe. Le fait est aussi que s'agissant de juger de l'opportunité ou non de piquets de grève, les jugements peuvent être contrastés. En fonction du contexte, en fonction du fait que le piquet est considéré comme "bloquant" ou non, en fonction de ce que la ou le juge estimera comme combat légitime par rapport aux faits commis par l'employeur lui-même à l'égard de ses travailleurs et travailleuses (car oui, le ou la juge, qu'on l'accepte ou non, a

ses propres opinions [\(11\)](#), en fonction d'éventuels débordements et de leurs conséquences, de faits de violence, etc.

Enfin, sur ce sujet des piquets, il est également important de rappeler que si les recours à la Justice sont vécus comme des attaques par les travailleurs et travailleuses grévistes, c'est aussi car ils sont introduits à l'aide de ce que l'on appelle des requêtes unilatérales et que:

1/ dans ce cadre, l'autre partie n'est pas entendue par le Juge (il ne peut donc y avoir de débat contradictoire) ;

2/ ce type de requête ne peut être envisagé qu'en cas d'absolue nécessité selon le Code judiciaire, une absolue nécessité contestée par les travailleurs et travailleuses en grève [\(12\)](#) ;

3/ les ordonnances sur requête unilatérale prononcées par les Présidents des tribunaux de première instance ne sont pas conformes à la Charte sociale européenne selon le Comité européen des droits sociaux [\(13\)](#). Les décisions de ce Comité qui réunit 15 experts indépendants ne sont pas contraignantes mais font bien entendu écho auprès des organisations syndicales et de défense des droits humains.



Que dire une fois avoir pris conscience de ce malaise ?

Que la grève n'est jamais, c'est une évidence, une partie de plaisir.

Qu'elle est financièrement contraignante [\(14\)](#) et épuisante psychologiquement.

Qu'elle est la visibilité de moyens mis en œuvre par des travailleurs et travailleuses dans un conflit social qui ne trouve pas de solution dans une conciliation. Un conflit dans lequel chaque partie use des outils mis à sa disposition comme le piquet pour les grévistes et les requêtes unilatérales du côté de l'employeur.

Que c'est aussi un droit unanimement reconnu et consacré comme **un droit fondamental dans une société démocratique**. Un droit qui s'accompagne nécessairement de pressions sur l'employeur (c'est tout le but d'une grève et la Justice l'a également rappelé à plusieurs reprises) mais qu'en droit, il n'en reste pas moins que le principe est que le droit de grève n'est pas prioritaire sur d'autres droits et libertés (droit de propriété, droit du travailleur non gréviste de travailler, liberté d'entreprendre, etc.) [\(15\)](#) et que, comme nous l'avons dit, quand il s'agit de juger, non pas de l'opportunité d'exercer ce droit mais bien des modalités de son exercice ou de ses limites, le juge peut être saisi.

On peut alors évidemment s'interroger sur ce que serait alors "l'exercice normal" du droit de grève. Juridiquement parlant, il est souvent admis que les piquets de grève dits "pacifiques" font partie du droit de grève, consistant en un arrêt du travail et en un moment, pour les travailleurs et travailleuses grévistes, de rallier des collègues ou des tiers à la cause. Mais dans les faits, il n'en reste pas moins que si la grève ne "dérange" pas, elle perd toute sa force puisqu'elle est la visibilité d'un bras de fer avec l'employeur. Nous pouvons tous concevoir qu'un piquet de grève à 50 mètres de l'entrée d'une entreprise n'a aucun effet "dérangeant". On peut donc aussi légitimement s'interroger sur l'interdiction de piquets ordonnée par la Justice car dans les faits, ces décisions ne mettent pas le droit de grève sur le même pied que le droit de "commercer", non, elles placent ce dernier droit au-dessus du droit de grève puisqu'elles mettent à néant les actions de blocages qui sont, par essence, le moyen de pression des travailleurs et travailleuses dans le conflit social.

Nous ne sommes pas experts sur cette matière, loin de là.

L'idée de départ était, en écrivant sur le fait de "faire grève", de nous en remettre à l'histoire pour nous rappeler le chemin qu'avait dû parcourir ce qui est aujourd'hui un droit consacré mais était encore un interdit avant 1921. Le sujet nous a finalement amené, au gré des lectures, à essayer de résumer également le cadre légal dans lequel s'opère le droit de grève aujourd'hui. Et ce faisant, nous nous sommes retrouvés face à ce malaise juridique par ailleurs régulièrement évoqué par des professionnels du droit social.

Nous terminerons comme nous avons commencé, en gardant en tête que la grève a été à l'avancée de conquêtes sociales dont nous bénéficions aujourd'hui tous et toutes. Nous espérons également que sur son histoire, son cadre légal et ses controverses, vous pourrez, avec ces quelques pages, vous forger votre propre opinion. Car si nous avons tous des droits et obligations dans une société démocratique, il est impossible de les défendre, les contester ou les faire avancer, sans les connaître un minimum.

Anne-Catherine Lacroix
Dockers Asbl

Références

(1) 40 heures dans les secteurs où l'on travaille dans des conditions dangereuses ou pénibles. Les 40 heures seront ensuite applicables à tous et toutes à partir de 1944.

(2) https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087

(3) https://www.echr.coe.int/documents/convention_fra.pdf

(4) Article 1134 du Code Civil : "Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi."

(5) Pasterman, P. "L'accord sur le droit de grève", *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2002/10 (n° 1755), p. 10. Cet article est disponible à la lecture ici

<https://www.cairn.info/revue-courrier-hebdomadaire-du-crisp-2002-10-page-5.htm>

(6) Pour aller plus loin sur ce sujet, nous vous invitons à lire l'article de P. Pasterman mentionné ci-dessus.

(7) *Gilson S. et Lambinet F. "Le droit de grève en question", Orientations, 2015/9, p. 19.*

(8) *On notera que dans ce jugement, sur base de PV d'huissiers sur 12 Delhaize qui avaient mis en place des piquets, seul un Delhaize a empêché des non-grévistes de travailler en raison de colle posée dans la serrure de la porte.*

(9) https://www.terralaboris.be/IMG/pdf/cal_2010_01_14_2010_rq_4.pdf

(10) <https://www.justice-en-ligne.be/Greve-et-voies-de-fait-Une>

(11) *Pour reprendre l'épilogue de l'article de Viviane Vannes qui, citant les propos d'un professeur, écrit: « le juge qui, en 1996, croit encore qu'il écorcherait sa fierté s'il abandonnait les opinions qu'il a émises ou s'il revenait sur des solutions qu'il a envisagées, ce juge-là, s'est trompé, sinon de métier à tout le moins d'époque ».* <https://www.justice-en-ligne.be/Greve-et-voies-de-fait-Une>

(12) *Sur ces requêtes, nous vous invitons à lire le document compilé par l'asbl Terra Laboris sur la Justice face aux piquets de grève pour la période 2012-2015* https://www.terralaboris.be/IMG/pdf/lb-002bis_article_jfn_piquets.pdf

(13) *p.7 du document de Terra Laboris précité.*

(14) *Pour rappel, à moins d'être syndiqué, auquel cas le travailleur pourra percevoir une indemnité de grève de 40 euros par jour de son syndicat, un travailleur ou une travailleuse en grève ne perçoit pas son salaire puisque le travail est volontairement cessé de sa part.*

(15) *Gilson S. et Lambinet F. "Le droit de grève en question", Orientations, 2015/9, p. 24.*