

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

1 oktober 2001

**WETSVOORSTEL**

**tot wijziging van artikel 1385*bis* van  
het Gerechtelijk Wetboek teneinde de  
toepassing van dwangsommen te verbieden  
bij geschillen die zijn gerezen naar  
aanleiding van collectieve arbeidsconflicten**

(ingediend door mevrouw Zoé Genot en de  
heren Paul Timmermans en Joos Wauters )

—————

INHOUD

1. Samenvatting .....	3
2. Toelichting .....	4
3. Wetsvoorstel .....	9

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

1<sup>er</sup> octobre 2001

**PROPOSITION DE LOI**

**modifiant l'article 1385*bis* du Code  
judiciaire en vue d'interdire l'application  
d'astreintes lors de contestations qui  
résultent de conflits collectifs du travail**

(déposée par Mme Zoé Genot et  
MM. Paul Timmermans et Joos Wauters)

—————

SOMMAIRE

1. Résumé .....	3
2. Développements .....	4
3. Proposition de loi .....	9

AGALEV-ECOLO	:	<i>Anders gaan leven / Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales</i>
CVP	:	<i>Christelijke Volkspartij</i>
FN	:	<i>Front National</i>
PRL FDF MCC	:	<i>Parti Réformateur libéral - Front démocratique francophone-Mouvement des Citoyens pour le Changement</i>
PS	:	<i>Parti socialiste</i>
PSC	:	<i>Parti social-chrétien</i>
SP	:	<i>Socialistische Partij</i>
VLAAMS BLOK	:	<i>Vlaams Blok</i>
VLD	:	<i>Vlaamse Liberalen en Democraten</i>
VU&ID	:	<i>Volksunie&amp;ID21</i>

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties :</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications :</i>	
DOC 50 0000/000 :	<i>Parlementair document van de 50e zittingsperiode + nummer en volgnummer</i>	DOC 50 0000/000 :	<i>Document parlementaire de la 50e législature, suivi du n° et du n° consécutif</i>
QRVA :	<i>Schriftelijke Vragen en Antwoorden</i>	QRVA :	<i>Questions et Réponses écrites</i>
CRIV :	<i>Integraal Verslag (op wit papier, bevat de bijlagen en het Beknopt Verslag, met kruisverwijzingen tussen Integraal en Beknopt Verslag)</i>	CRIV :	<i>Compte Rendu Intégral (sur papier blanc, avec annexes et CRA, avec renvois entre le CRI et le CRA)</i>
CRIV :	<i>Voorlopige versie van het Integraal Verslag (op groen papier)</i>	CRIV :	<i>Version Provisoire du Compte Rendu intégral (sur papier vert)</i>
CRABV :	<i>Beknopt Verslag (op blauw papier)</i>	CRABV :	<i>Compte Rendu Analytique (sur papier bleu)</i>
PLEN :	<i>Plenum (witte kaft)</i>	PLEN :	<i>Séance plénière (couverture blanche)</i>
COM :	<i>Commissievergadering (beige kaft)</i>	COM :	<i>Réunion de commission (couverture beige)</i>

<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>	<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>
<i>Bestellingen :</i>	<i>Commandes :</i>
<i>Natieplein 2</i>	<i>Place de la Nation 2</i>
<i>1008 Brussel</i>	<i>1008 Bruxelles</i>
<i>Tel. : 02/ 549 81 60</i>	<i>Tél. : 02/ 549 81 60</i>
<i>Fax : 02/549 82 74</i>	<i>Fax : 02/549 82 74</i>
<i>www.deKamer.be</i>	<i>www.laChambre.be</i>
<i>e-mail : alg.zaken@deKamer.be</i>	<i>e-mail : aff.generales@laChambre.be</i>

**SAMENVATTING**

*De jongste jaren hebben verscheidene werkgevers bij arbeidsconflicten eenzijdig ingestelde procedures toegepast welke vaak leidden tot beschikkingen die gepaard gingen met hoge dwangsommen. Het feit dat men almaar meer naar soortgelijke procedures grijpt, brengt het stakingsrecht in gevaar. De indieners stellen dan ook voor te verhinderen dat beschikkingen die op eenzijdig verzoekschrift in het raam van collectieve arbeidsconflicten worden gegeven, gepaard kunnen gaan met dwangsommen.*

**RÉSUMÉ**

*Ces dernières années de nombreux employeurs ont eu recours lors de conflits collectifs du travail à des procédures unilatérales aboutissant souvent à des ordonnances assorties de lourdes astreintes. La multiplication de ces procédures constitue une menace pour le droit de grève et les auteurs proposent dès lors d'empêcher que les ordonnances rendues sur requête unilatérale dans le cadre de conflits collectifs du travail puissent être assorties d'astreintes.*

## TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Sinds enkele jaren stuit de uitoefening van het stakingsrecht steeds vaker op rechterlijke beslissingen die een of ander aspect daarvan verbieden. Ter illustratie zij verwezen naar de sociale conflicten die bij *Cora*, *Cuivre & Zinc*, *Glaverbel*, *Sabena*, onlangs nog bij *Volkswagen-Vorst* en nadien bij *Electrabel* zijn gerezen: allemaal voorbeelden van rechterlijke inmenging in sociale conflicten. Zelfs naar aanleiding van een lerarenstaking in het Franstalig middelbaar onderwijs en van een NMBS-staking kwamen soortgelijke interventies voor. Tegen stakingspiketten en bedrijfsbezettingen worden aldus geregeld uitermate strenge rechterlijke beslissingen genomen. Die – in kort geding, op grond van eenzijdig ingediende verzoekschriften genomen – beschikkingen koppelen het opgelegde verbod namelijk vaak aan dwangsommen die zo hoog zijn, dat ze het stakingsrecht in feite uithollen. Dat was onder meer het geval voor de stakers bij de vennootschap *Avia Partner*, die door de rechtbank dwangsommen opgelegd kregen die tot 150.000 frank per persoon konden oplopen.

Een staking is evenwel per definitie verstorend: pas dan is ze immers efficiënt. Stakingen kunnen dan ook nooit binnen het strikte wettelijke raam blijven, al was het maar omdat ze tot doel hebben de op een bepaald tijdstip vigerende wetten, via onderhandelingen bij te stellen en aldus tot nieuwe wetten te komen. In dat verband verwijzen wij naar de analyse die professor François Ost over dat thema maakt: «soms lijkt het wel alsof een staking maar aanvaardbaar is voor zover ze tot een louter idee wordt herleid en niet gepaard gaat met stakingspiketten, bedrijfsbezettingen, een blokkering van de verzendingen, noch enige inperking van de vrijheid van ondernemen van de werkgever impliceert en ze voor de klanten, de leveranciers en toeleveranciers van het bedrijf evenmin enige schade kan impliceren.» (vertaling)<sup>1</sup> Nog even en het stakingsrecht kan zich alleen beperken tot het recht om thuis te blijven of om op de werkvloer een zwarte armband te dragen.

Op die manier keert men – voor men het goed beseft – terug naar de toestand zoals die in 1867 bestond. Toentertijd werd het Strafwetboek van 1810, dat

<sup>1</sup> «Rapport général de synthèse» in «Les conflits collectifs en droits de travail – Solutions ou interventions judiciaires ?», Brussel, FUSL, 1989, *Travaux et recherche*, nr. 14, blz. 125.

## DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Depuis quelques années, l'exercice du droit de grève s'est de plus en plus souvent heurté à des décisions de justice qui en interdisaient l'un ou l'autre aspect. *Cora*, *Cuivre & Zinc*, *Glaverbel*, *Sabena*, *Volkswagen-Forest*, il y a quelque temps, *Avia Partner*, ensuite, et plus récemment *Electrabel*, sont autant d'exemples d'immixtion du juge dans les conflits sociaux. Même une grève des enseignants dans l'enseignement secondaire francophone et une autre à la SNCB ont connu de telles interventions. Piquets de grève ou occupations d'entreprise sont ainsi régulièrement l'objet de décisions judiciaires particulièrement sévères. Rendues en référé sur base de requêtes unilatérales, ces ordonnances assortissent en effet fréquemment leurs interdictions de lourdes astreintes, au point d'enlever au droit de grève toute portée réelle. On se souviendra du tribunal qui avait menacé les grévistes de la société *Avia Partner* d'astreintes pouvant atteindre 150.000 francs par personne.

Or, la grève est naturellement perturbatrice : elle n'est efficace que si elle dérange. La grève ne peut rester dans la stricte légalité, ne fût-ce que parce qu'elle vise à remettre en cause la loi actuelle au profit d'une nouvelle loi négociée. En fait, selon l'analyse du professeur François Ost, «tout se passe comme si la grève n'était acceptable que dans la mesure où, ramenée à une idée pure, elle ne s'accompagnait ni de piquets de grève, ni d'occupations d'usine, ni de blocages des expéditions, ni d'entraves à la liberté d'entreprise de l'employeur et qu'elle ne soit susceptible d'entraîner aucun dommage à l'égard des clients, fournisseurs et sous-traitants de l'entreprise»<sup>1</sup>. Le droit de grève pourrait ainsi se limiter bientôt au droit de rester chez soi ou de porter un brassard noir sur les lieux du travail.

On en revient ainsi imperceptiblement à la situation de 1867. A cette époque, le Code pénal de 1810, qui interdisait la grève, était abrogé et la grève n'était plus

<sup>1</sup> «Rapport général de synthèse» in «Les conflits collectifs en droit du travail – Solutions négociées ou interventions judiciaires ?», Bruxelles, FUSL, 1989, *Travaux et recherche*, n° 14, p. 125.

stakingen verbod, opgeheven: voortaan was een staking niet langer een misdrijf, maar artikel 310 van het nieuwe Strafwetboek bestrafte nog wel schendingen van de vrijheid van arbeid.

Een aantal parlementsleden had die toestand destijds aan de kaak gesteld. Zo verklaarde Jules Destrée: «*si vous la [la grève] leur permettez entre eux à condition de ne pas léser des non-syndiqués, c'est comme si vous ne leur permettiez rien du tout*». (Parlementaire Handelingen, Kamer, plenaire vergadering van 13 oktober 1897, blz. 2275).

Het was wachten tot in 1921 vooraleer ook die bepaling – blijkbaar tevergeefs – werd opgeheven. Dat geldt des te meer daar in kort geding gewezen vonnissen het stakingsrecht niet uitsluitend tegenover het, door de niet-stakers opgeëiste recht op arbeid stellen. Om stakingen te beletten, schermen klanten en leveranciers, aandeelhouders of gebruikers ook met het vrij verkeer van goederen, de eerbied voor de privé-eigendom, en zelfs met de continuïteit van de openbare dienstverlening.

In 1921 is de evolutie van het sociaal recht inzake collectieve arbeidsconflicten echter niet gestopt. Sindsdien heeft het stakingsrecht dank zij nieuwe stappen een grotere legitimiteit verworven. Zo kregen de paritaire comités na de Tweede Wereldoorlog bij collectieve arbeidsconflicten een verzoenende rol toegewezen. In 1967 stelde een belangrijk arrest van het Hof van Cassatie principieel dat een staking *in se* geen verbreking van de arbeidsovereenkomst impliceert. In 1981 verankerde een ander belangrijk arrest van het hoogste rechtscollege het stakingsrecht definitief. Maar het zou nog duren tot 1990 vooraleer België eindelijk het Europees Sociaal Handvest bekrachtigde, dat – reeds sinds de ondertekening ervan in 1961 – het stakingsrecht waarborgde.

Terzelfder tijd werd geleidelijk een onderscheid gemaakt in de wijze waarop collectieve dan wel individuele arbeidsconflicten kunnen worden beslecht. Aan de ene kant werden de arbeidsrechtbanken bevoegd om een oordeel te vellen over individuele conflicten tussen de werknemer en zijn werkgever. Aan de andere kant werden de paritaire comités en de sociale bemiddelaars ermee belast collectieve geschillen tussen werkgevers en vakbonden uit te klaren. Er kwam een consensus tot stand om stakingen buiten de gerechtelijke sfeer te houden.

De aanhoudende economische crisis, de mondialisering van de economie met alle gevolgen van dien inzake scherper concurrentie, werkgevers die

un délit, mais l'article 310 du nouveau Code pénal sanctionnait encore les atteintes à la liberté du travail.

Cette situation avait été dénoncée à l'époque par certains parlementaires. On peut ainsi citer Jules Destrée qui déclarait : «*si vous la [la grève] leur permettez entre eux à condition de ne pas léser des non-syndiqués, c'est comme si vous ne leur permettiez rien du tout*» (Annales parlementaires, Chambre, séance plénière du 13 octobre 1897, p. 2275).

Il fallut attendre 1921 pour que cette disposition soit également abrogée, en vain apparemment. D'autant que les jugements en référé n'opposent pas le droit de grève à la seule liberté du travail réclamée par les non-grévistes. La libre circulation des biens et des services, le respect de la propriété privée, et même la continuité du service public sont également brandis par les clients et fournisseurs, les actionnaires ou les usagers, pour faire obstacle à la grève.

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

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

Mais la persistance de la crise économique, la mondialisation de l'économie avec ses conséquences en termes de concurrence accrue et d'américanisation des

almaar meer methodes naar Amerikaans model toe-  
passen, de deregulering en de toenemende flexibiliteit  
die op de werkvloer wordt geëist, en die een gevolg  
zijn van het feit dat de Staat als regulerende instantie  
verstek laat gaan: al die elementen maken dat  
voormelde consensus op de helling komt te staan.  
Gevolg: de sociale actoren staan sterker op hun stre-  
pen, de sociale dialoog kwijnt weg en collectieve  
conflicten worden in toenemende mate voor de recht-  
bank uitgevochten.

Nog afgezien van de overwegingen die omtrent het  
(trouwens in het Europees Sociaal Handvest veran-  
kerde) stakingsrecht kunnen worden gemaakt, kan men  
niet om de vaststelling heen dat een toenemend aantal  
conflicten voor de rechtbank worden beslecht. De wet  
heeft voor de arbeidsrechtbank niet in enige bevoegd-  
heid voorzien op het vlak van collectieve arbeids-  
conflicten: dat standpunt was correct zolang een con-  
sensus bestond om de problemen te regelen  
overeenkomstig de – in de na-oorlogse akkoorden vast-  
gelegde – procedures van het Belgische sociaal-  
overlegmodel.

Twee belangrijke elementen verstoren het proces tot  
regeling van sociale arbeidsconflicten:

1. ten eerste: het feit dat men teruggrijpt naar door  
het Gerechtelijk Wetboek omschreven eenzijdige pro-  
cedures die worden ingesteld op verzoek van de werk-  
gever die zich door een staking benadeeld voelt. In tal  
van gevallen monden die procedures uit in beschikkin-  
gen die op straffe van het betalen van dwangsommen  
worden uitgesproken.

Een dwangsom is een geldbedrag dat als bijkomende  
veroordeling wordt opgelegd en tot doel heeft druk uit  
te oefenen om ervoor te zorgen dat de veroordeelde zo  
spoedig mogelijk uitvoering geeft aan de rechterlijke  
beslissing.

2. ten tweede: vroeger placht men dwangsommen –  
zelfs bij niet-nakoming van de veroordeling – niet te  
betalen; sinds juni 2001 echter moeten dwangsommen,  
op verzoek van de werkgever, ook daadwerkelijk wor-  
den betaald. Die techniek holt het stakingsrecht ech-  
ter volledig uit, draait op wetgevend vlak de klok terug  
naar 1810, en treedt tevens het in 1990 door België  
goedgekeurde Europees Sociaal Handvest – dat het  
stakingsrecht waarborgt – met voeten.

Gelet op die ontwikkeling, strekt dit wetsvoorstel er  
dan ook toe het Gerechtelijk Wetboek op een essen-  
tieel punt te wijzigen; het wil het opleggen van dwang-  
sommen verbieden aan iedere persoon die, in het raam

méthodes patronales, la dérégulation et l'accroissement  
de la flexibilité du monde du travail causés par le dé-  
sengagement de l'Etat en tant que régulateur des rap-  
ports sociaux, ont mis à mal ce consensus en provo-  
quant la crispation des acteurs sociaux, la raréfaction  
du dialogue social et donc la judiciarisation du conflit  
collectif.

Au-delà des considérations sur le droit de grève (par  
ailleurs consacré dans la charte sociale européenne),  
il faut constater que de plus en plus de conflits se rè-  
glent devant les tribunaux. La loi n'a pas prévu que le  
tribunal du travail soit compétent en matière de con-  
flits collectifs du travail ; cette attitude était correcte  
tant que le consensus existait pour gérer les problè-  
mes suivant les procédures prévues dans le système  
de concertation sociale belge, issu des accords de  
l'après-guerre.

Deux éléments majeurs perturbent les processus  
de règlement des conflits sociaux du travail :

1. d'une part, le recours à des procédures unilaté-  
rales, prévu par le Code judiciaire, à la requête de l'em-  
ployeur, qui estime être préjudicié par une grève. Ces  
procédures aboutissent dans de nombreux cas, à des  
ordonnances prononcées sous peine d'astreintes.

L'astreinte est une somme d'argent imposée à titre  
de condamnation supplémentaire dans le but d'exercer  
une pression pour que le condamné se conforme le  
plus rapidement possible à la décision du juge.

2. d'autre part, depuis juin 2001, les astreintes,  
alors jamais exécutées même en cas de non-respect  
de la condamnation, ont été mises en œuvre à la de-  
mande de l'employeur. Cette technique vide ainsi de  
sa substance, le droit de grève, renvoie aux prescrits  
du Code pénal de 1810, bafoue aussi la charte sociale  
européenne ratifiée en 1990 par la Belgique qui garan-  
tit le droit de grève.

Prenant en compte cette évolution, la présente pro-  
position vise dès lors à modifier le Code judiciaire sur  
un aspect essentiel ; elle veut interdire l'imposition d'as-  
treintes à toute personne qui, dans le cas de conflits

van collectieve arbeidsconflicten, geen gevolg zou geven aan maatregelen die worden genomen door een burgerlijke rechter die daartoe op eenzijdig verzoekschrift wordt aangezocht. Die dwangsommen lijken immers strijdig met de vigerende rechtsregels en met de in België gangbare sociaal-overlegprocedure.

Op 10 augustus 1979 had de minister van Justitie, in eigen naam en namens zijn ambtgenoot van Arbeid en Tewerkstelling, de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd in verband met het wetsontwerp houdende goedkeuring van de Benelux-Overeenkomst van 26 november 1973 houdende eenvormige wet betreffende de dwangsom (Stuk Kamer, zittingsperiode 1977-1978, 353, nr. 1).

Voormeld wetsontwerp strekte ertoe de dwangsom in ons land te regelen door middel van specifieke bepalingen ter aanvulling van het Burgerlijk Wetboek, teneinde de wet in overeenstemming te brengen met voormelde Benelux-Overeenkomst en met de daarbij gevoegde Bijlage (eenvormige wet betreffende de dwangsom).

Het verzoek om advies had meer bepaald betrekking op de wenselijkheid om, conform artikel 3 van de Benelux-Overeenkomst, gebruik te maken van de mogelijkheid om rechtsvorderingen die uitvoering geven aan arbeidsovereenkomsten, geheel of gedeeltelijk van de toepassingsfeer van die eenvormige wet uit te sluiten. De Overeenkomst laat iedere overeenkomstsluitende partij die mogelijkheid, aangezien het om een bijzonder delicaat domein gaat dat nauw verbonden is met de sociale verhoudingen (zie de memorie van toelichting bij het wetsontwerp).

In zijn advies nr. 632 van 26 december 1979, is de Raadgevende Interparlementaire Beneluxraad van mening dat het opleggen van dwangsommen uit den boze is voor alle rechtsvorderingen die uitvoering geven aan arbeidsovereenkomsten en dat terzake voor zowel werkgevers als werknemers identieke bepalingen toepasselijk zijn.

Dat advies preciseert dat onder de rechtsvorderingen die uitvoering geven aan «arbeidsovereenkomsten» in hoofdzaak die rechtsvorderingen vallen die op de individuele verplichtingen betrekking hebben.

Dit wetsvoorstel steunt op het specifieke karakter van het arbeidsrecht en van de inzonderheid in ons land geldende arbeidsovereenkomsten. Het houdt rekening met de Belgische context op het vlak van de paritaire verhoudingen: in dat raam ontstaan die normen en wordt de toepassing ervan geregeld.

collectifs du travail, ne donnerait pas suite aux mesures décidées par un juge civil saisi par requête unilatérale. En effet, ces astreintes apparaissent en contradiction avec les règles de droit existantes et avec les processus de concertation sociale en vigueur en Belgique.

Le 10 août 1979, le ministre de la Justice avait sollicité, en son nom et au nom de son collègue de l'Emploi et du Travail, l'avis du Conseil national du Travail au sujet du projet de loi portant approbation de la Convention Benelux du 26 novembre 1973 portant loi uniforme relative à l'astreinte (doc. Parlem. Chambre, session 1977-1978, 353, n° 1).

Le projet de loi dont il est question plus haut tendait à réglementer l'astreinte dans notre pays par des dispositions spécifiques complétant le Code civil, qui seraient conformes à la Convention Benelux précitée, et à l'Annexe de celle-ci (loi uniforme relative à l'astreinte).

La demande d'avis portait plus particulièrement sur l'opportunité de faire usage de la faculté prévue à l'article 3 de la Convention Benelux, d'exclure du champ d'application de la loi uniforme, tout ou partie des actions en exécution des contrats de travail. Cette faculté est laissée par la Convention aux Parties Contractantes, s'agissant d'un domaine particulièrement délicat lié étroitement aux relations sociales (cfr. Exposé des motifs du projet de loi).

Dans son avis 632, du 26 décembre 1979, le Conseil estime que le recours à l'astreinte doit être écarté pour l'ensemble des actions en exécution de contrats de travail et que des dispositions identiques doivent être appliquées, en ce domaine, en ce qui concerne les employeurs et les travailleurs.

Cet avis précisait que les actions en exécution de «contrats de travail» comprenaient essentiellement les actions relatives aux obligations individuelles.

La présente proposition se fonde sur la spécificité du droit du travail et des contrats de travail, en particulier, en notre pays, et tient compte du contexte belge des relations paritaires dans lequel ces normes prennent naissance et/ou s'appliquent.

Men kan evenwel de mening toegedaan zijn dat het in België gangbare sociaal-overlegmodel, waarbinnen alle collectieve conflicten inzake arbeidsovereenkomsten konden worden geregeld, thans op de helling wordt gezet

– doordat men almaar vaker naar de burgerlijke rechtbank stapt;

– door eenzijdig ingediende verzoekschriften, waarvoor de urgentie wordt aangevoerd en waarbij geen debat op tegenspraak, noch enig getuigenverhoor plaatsvindt;

– en vooral door de toepassing van dwangsommen die het mogelijk maken enorme druk uit te oefenen op individuele personen die namens een collectief belang optreden.

Om het essentiële recht op vrijheid van meningsuiting en het formuleren van eisen op de werkvloer te vrijwaren, is het noodzakelijk de uitzonderingen op de dwangsommen waarin artikel 1385*bis* van het Gerechtelijk Wetboek voorziet, uit te breiden tot de collectieve acties.

Het eenzijdig ingediend verzoekschrift streeft ernaar met nog meer spoed tot een veroordeling te komen dan bij een kort geding het geval is. Het vormt een uitzondering op het tegensprekelijke karakter dat de procedure normaliter moet kenmerken.

Het is dan ook aberrant en blijkbaar nutteloos de rechter de mogelijkheid te bieden daaraan een dwangsom te koppelen, terwijl de eisende partij ook zonder die uitzonderingsprocedure schadevergoeding kan verkrijgen. De dwangsom wordt hier voor een oneigenlijk doel aangewend om *de facto* de uitoefening van het stakingsrecht aan te tasten.

Toutefois, on peut estimer que le système de concertation sociale en vigueur en Belgique, qui permettait de régler l'ensemble des conflits collectifs en matière de contrat de travail, est maintenant remis en cause.

– par les recours de plus en plus fréquents aux juridictions civiles ;

– par les requêtes unilatérales, justifiées par l'urgence, sans audition contradictoire, ni recours à témoins ;

– et surtout par l'application d'astreintes qui permettent d'exercer des pressions énormes sur les individus qui agissent au nom de l'intérêt collectif.

Dès lors, il est nécessaire, pour sauvegarder le droit essentiel d'expression et de revendication du monde du travail, d'élargir les exceptions aux astreintes prévues à l'article 1385*bis* du Code judiciaire, aux actions collectives.

La requête unilatérale vise à obtenir une condamnation de manière plus urgente encore qu'en référé. Elle constitue une exception au caractère normalement contradictoire de la procédure.

Il est dès lors exorbitant, et apparemment inutile, de permettre au juge d'y adjoindre une astreinte alors même que des dommages et intérêts peuvent être obtenus par la partie demanderesse sans cette procédure d'exception. L'astreinte est ici détournée de sa finalité pour atteindre en fait l'exercice du droit de grève.

Zoé GENOT (AGALEV-ECOLO)  
Paul TIMMERMANS (AGALEV-ECOLO)  
Joos WAUTERS (AGALEV-ECOLO)



**WETSVOORSTEL**


---

## Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

## Art. 2

Het bij de wet van 31 januari 1980 ingevoegde artikel 1385*bis* van het Gerechtelijk Wetboek, eerste lid, wordt aangevuld als volgt:

«De dwangsom mag evenmin worden uitgesproken als gevolg van een verzoek gedaan bij een eenzijdig, in het raam van een collectief arbeidsconflict ingediend verzoekschrift.».

20 juli 2001

**PROPOSITION DE LOI**


---

Article 1<sup>er</sup>

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

## Art. 2

A l'article 1385*bis* du Code judiciaire, inséré par la loi du 31 janvier 1980, l'alinéa 1<sup>er</sup> est complété comme suit :

«L'astreinte ne peut non plus être prononcée à la suite d'une demande formulée par requête unilatérale déposée dans le cadre d'un conflit collectif du travail.».

20 juillet 2001

Zoé GENOT (AGALEV-ECOLO)  
Paul TIMMERMANS (AGALEV-ECOLO)  
Joos WAUTERS (AGALEV-ECOLO)