

Sommaire proposé

Les juridictions du travail n'ont pas de pouvoir juridictionnel pour connaître des conflits collectifs qui peuvent survenir en relation avec les conventions collectives de travail applicables. De ce fait, elles ne peuvent pas connaître des demandes visant à imposer la modification d'une convention collective de travail existante ou la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail pour une collectivité de salariés.

Le caractère individuel ou collectif d'un litige relatif à l'application d'une convention collective de travail n'est pas déterminé par l'objet de la demande tel qu'il est défini par le demandeur, mais par l'objet véritable et direct du litige.

Convention collective de travail, conflit collectif et pouvoir juridictionnel

Fabienne Kéfer,
Professeur ordinaire à l'Université de Liège

I. Introduction

1. Logé dans la troisième partie du Code judiciaire, dédiée à la compétence, l'article 578, 3^o, confie au tribunal du travail les « contestations d'ordre individuel relatives à l'application des conventions collectives de travail ». Son interprétation est malaisée, notamment en raison de l'absence de définition légale de la « contestation d'ordre individuel ». Suivant l'article 8 du même Code, la compétence est le pouvoir du juge de connaître d'une demande portée devant lui. Le terme compétence est ici utilisé au sens étroit du terme. Dans une seconde acception, plus large, ce vocable désigne le pouvoir juridictionnel. La compétence au sens étroit presuppose que le juge soit investi du pouvoir juridictionnel quant à la demande dont il est saisi, c'est-à-dire « le pouvoir propre du juge de trancher le litige en appliquant le droit au fait »¹. Le juge doit décliner sa juridiction – et non sa compétence – lorsque non seulement lui-même mais l'ensemble des juridictions judiciaires est sans pouvoir pour examiner la cause².

L'hypothèse visée par l'article 578, 3^o, suppose que le litige soit relatif à l'application d'une convention collective de travail et qu'il porte sur un droit subjectif individuel. La notion de « contestation d'ordre individuel » trace ainsi à la fois la ligne de partage entre les attributions des juridictions judiciaires et celles du Conseil d'État d'une part et entre les causes qui relèvent du juge et celles qui échappent à toute juridiction d'autre part.

C'est précisément le pouvoir de juridiction qui est au cœur de l'arrêt prononcé par la 3^{ème} chambre de la Cour de cassation le 12 décembre 2022, et distingué dans le *Rapport annuel de la Cour*³ : dans quel cas le pouvoir judiciaire – incarné par le tribunal du travail – peut-il être saisi d'une demande présentée par la partie demanderesse comme relative à l'application d'une convention collective de travail, autrement dit l'application d'une norme juridique adoptée à l'issue d'un processus de négociation collective entre partenaires sociaux ? L'article 578, 3^o, permet-il à un juge de trancher le différend qui oppose des travailleurs et des organisations syndicales à un employeur qui refuse que les salariés concernés soient présentés pour constituer la délégation syndicale de l'entreprise, et ce parce qu'ils ne remplissent pas les conditions inscrites dans la

¹ G. DE LEVAL et F. GEORGES, *Droit judiciaire*, t. 1, *Institutions et éléments de compétence*, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 225, n° 479.

² G. CLOSSET-MARCHAL, *La compétence en droit judiciaire privé*, Bruxelles, Larcier, 2016, p. 14, n° 6. Voy. aussi J. LAENENS et al., *Handboek gerechtelijk recht*, 5^e éd., Anvers, Intersentia, 2019, pp. 239-241.

³ *Rapport annuel 2022*, pp. 155-159.

convention collective de travail sectorielle régissant la composition de la délégation syndicale ?

2. Les faits et antécédents de procédure peuvent être résumés comme ceci.

En droit belge, la délégation syndicale n'est pas organisée par une loi mais par des conventions collectives de travail. D'une part, la convention collective de travail n° 5 du Conseil national du travail fournit un cadre général et quelques principes de base ; d'autre part, au sein de chaque secteur d'activité, une convention collective est adoptée par la commission paritaire pour fixer le statut dans les détails⁴ : composition, mode de désignation des délégués, durée des mandats, attributions de la délégation, etc.

La commission paritaire pour employés de l'industrie chimique a adopté, le 4 mai 1999, une convention collective de travail coordonnant le statut des délégations syndicales. Cette convention collective de travail, dont la force obligatoire a été ensuite étendue par un arrêté royal, s'applique à toutes les entreprises qui ressortissent au champ d'application de la commission paritaire. Elle énonce, en son article 10, les conditions auxquelles doivent satisfaire les délégués syndicaux au moment de leur élection ou désignation. Parmi ces conditions figure celle d'être « visés par la convention du 17 janvier 1947 de la commission paritaire pour employés de l'industrie chimique, relative à la classification des fonctions des employés de l'industrie chimique ». Cette dernière procède à l'établissement des barèmes des employés jusqu'à un certain niveau de fonction. Les employés exerçant des fonctions plus élevées ne sont pas visés par elle. Les premiers sont généralement appelés, dans la pratique, « employés barémisés » ; les seconds sont souvent nommés « employés non barémisés »⁵. Autrement dit, en vertu de la convention collective du 4 mai 1999, il faut nécessairement être un employé barémisé pour être éligible ou désigné membre de la délégation syndicale. De même, seuls les employés barémisés entrent en ligne de compte pour calculer les effectifs et le nombre de mandats ; l'enjeu de l'exclusion des employés non barémisés tient donc aussi dans la taille de la délégation, qui est proportionnelle au nombre de travailleurs : la prise en compte des non barémisés peut aboutir à augmenter le nombre de délégués.

Une organisation syndicale (ACV Puls, l'une des centrales professionnelles de la CSC) fait connaître à un employeur relevant de la commission en question les personnes qu'elle souhaite désigner comme délégués syndicaux effectifs et suppléants, dont deux employés non barémisés. L'employeur s'y oppose.

⁴ M. RIGAUX, « Omtrent de rechtspositie van de vakbondsafvaardiging: *capita selecta* », *Actuele problemen van het arbeidsrecht*, vol. 6, Anvers, Intersentia, 2006, pp. 269 et s. ; P. HUMBLET, « Omtrent de rechtspositie van de vakbondsafvaardiging: *capita selecta* », *Actuele problemen van het arbeidsrecht*, vol. 6, Anvers, Intersentia, 2006, pp. 323 et s.

⁵ Les seconds sont parfois nommés « cadres », terme qui prête à confusion en raison du fait que la notion de cadre reçoit un sens spécifique dans la loi du 20 septembre 1948 pour la constitution des conseils d'entreprise (art. 20ter).

Après l'échec de tentatives de conciliation sous l'égide du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, le tribunal du travail d'Anvers est saisi d'une action introduite conjointement par les deux travailleurs concernés ainsi que leur organisation syndicale ; en cours de procédure, d'autres organisations syndicales se joignent au procès. Leur demande vise à faire annuler la clause de la convention collective – que ces organisations ont pourtant conclue – qui limite aux seuls employés barémisés la qualité de membre de la délégation syndicale et à obliger, par conséquent, l'employeur à admettre que puisse être membre tout employé généralement quelconque pourvu qu'il satisfasse aux autres conditions énoncées par l'article 10 de la convention collective de travail (âge, résidence, etc.) ; leur argumentation principale consiste à soutenir que la clause litigieuse est discriminatoire au regard des articles 10 et 11 de la Constitution.

Alors que le tribunal du travail décline sa juridiction, la cour du travail d'Anvers fait droit à la demande, juge discriminatoires les dispositions litigieuses et ordonne à l'employeur d'inclure les employés non barémisés pour la détermination de l'importance numérique de la délégation et sa composition.

3. Sur le pourvoi de l'employeur, la Cour de cassation casse l'arrêt attaqué. Elle estime que le litige n'est pas une contestation d'ordre individuel. Elle proclame que ce n'est pas la demande telle qu'elle est libellée qui permet de déterminer le caractère individuel ou collectif du litige mais son « objet véritable et direct » ; or il résulte des constatations du juge du fond qu'en réalité, la demande introduite ne vise pas à faire valoir les droits subjectifs individuels découlant de la convention collective sectorielle invoquée, à la conclusion de laquelle ont participé certaines des organisations représentatives parties à la cause, mais qu'elle vise à modifier fondamentalement la catégorie d'employés telle qu'elle a été convenue par cette convention collective de travail. Ceci la conduit à considérer que le litige porté devant le juge est un conflit collectif, et qu'il échappe à la juridiction des cours et tribunaux.
4. L'arrêt de la Cour est intéressant à un double titre. Il consolide la nécessaire distinction à établir entre d'un côté les conflits de droit, appelés par le Code judiciaire « contestations d'ordre individuel », qui portent sur des droits subjectifs individuels, et de l'autre côté les conflits d'intérêts, que la Cour nomme conflits collectifs. Les premiers peuvent être tranchés par les tribunaux mais pas les seconds. L'arrêt énonce également que, pour qualifier le type de contestation, c'est l'objet véritable et direct de la demande qui doit être pris en compte et non la demande telle qu'elle est présentée. Pour mesurer l'importance de ses enseignements, un long détour par l'examen des conditions de l'article 578, 3^o, du Code judiciaire nous paraît indispensable.

II. Une contestation relative à l'application des conventions collectives de travail

A. Les origines de la règle

5. À peu de choses près, le texte de l'article 578, 3^o, du Code judiciaire est resté le même depuis son adoption en 1967. Mais c'est dans les travaux préparatoires de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires que l'on trouve les indications les plus éclairantes sur la notion de « contestations d'ordre individuel relative à l'application des conventions collectives de travail ». L'on peut retracer précisément l'origine de cette disposition comme suit.

Le Code judiciaire a créé les juridictions du travail⁶. Elles se voient attribuer le contentieux social qui, jusque là, était éclaté entre de multiples institutions – le tribunal de première instance, le Conseil d'État, le conseil de prud'hommes, le juge de paix et une mosaïque de commissions administratives⁷. Au moment de sa promulgation le 10 octobre 1967, le Code judiciaire attribue aux juridictions du travail la compétence de connaître « des contestations d'ordre individuel relatives à l'application des conventions collectives et des accords paritaires »⁸. Les conventions et accords visés ne sont pas ceux organisés par la loi du 5 décembre 1968. En effet, cette loi n'existe pas encore. Seuls certains accords professionnels font alors l'objet d'une réception dans l'ordre juridique étatique aux conditions énoncées par l'arrêté-loi du 9 juin 1945⁹. Les autres accords professionnels n'ont aucun statut juridique et valent tout au plus au titre d'usage ou de disposition supplétive de la volonté des parties.

La loi du 5 décembre 1968, qui refonde la matière et fournit le statut organique des conventions collectives de travail, est destinée à entrer en vigueur avant le Code judiciaire, qui attendra, pour sa part, le 1^{er} novembre 1970. Aussi le législateur a-t-il anticipé le mouvement d'unification des juridictions compétentes ; la loi est complétée d'une disposition temporaire – l'article 66 – libellée comme suit : « Sans préjudice des dispositions de l'article 9 de la loi du 23 décembre 1946 portant création d'un Conseil d'État, le conseil de prud'hommes connaît de tous les litiges auxquels l'application de la présente loi peut donner lieu [...] »¹⁰. Ce contentieux est désormais réparti entre le Conseil d'État et temporairement les conseils de prud'hommes, dont les attributions

⁶ Sur les diverses propositions de loi en ce sens qui l'ont précédé, cons. J. VAN DE WOESTIJNE, *Les juridictions du travail et le contentieux de la sécurité sociale*, Limal, Anthemis, 2022, pp. 65 et s. ; M. VANKEERSBILCK, « Het gerechtelijk wetboek en de emancipatie van het sociaal recht in België », *R.D.S.*, 2018, pp. 51 et s.

⁷ Pour une description détaillée, C. DE SWAET, M. MAGREZ et L. STRANART, *Les Nouvelles, Droit social*, t. 2, Bruxelles, Larcier, 1953 ; voy. aussi J. VAN DE WOESTIJNE, *Les juridictions du travail et le contentieux de la sécurité sociale*, *op. cit.*, pp. 31-45.

⁸ M.B., 31 octobre 1967.

⁹ Il s'agit des décisions de commission paritaire rendues obligatoires par le Roi ; celles qui n'étaient pas rendues obligatoires avaient reçu, en 1954, le rang de dispositions supplétives. Cons. P. HORION, « Les sources du droit du travail en Belgique », in *Le droit du travail dans la Communauté. Les sources du droit du travail*, Luxembourg, C.E.C.A., 1962, pp. 65 et s.

¹⁰ Le ministre de l'emploi et du travail, se référant à l'avis du Conseil d'État, expose que les termes « litiges auxquels l'application de la présente loi peut donner lieu » incluent les « litiges auxquels l'application des conventions collectives de travail donneraient lieu » bien qu'ils ne soient pas mentionnés explicitement dans le texte (*Doc. Parl.*, Sénat, sess. ord. 1967-1968, n° 78, p. 111).

vont incessamment être reprises par le tribunal du travail. Grâce à une légère modification d'ordre terminologique dans le Code judiciaire¹¹, ce nouveau tribunal sera alors compétent pour connaître des « contestations d'ordre individuel relatives à l'application des conventions collectives de travail ».

B. L'interprétation de la règle

6. Au Sénat, le ministre de l'emploi et du travail détaille ce qu'il y a lieu d'entendre par « contentieux d'ordre individuel » : « le terme 'individuel' doit être conçu dans un sens très large, étant donné qu'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. Il se rapporte donc aux dispositions normatives et obligatoires de la convention collective de travail aussi bien lorsqu'il s'agit d'une action introduite par un individu que lorsqu'il s'agit d'une action introduite par une organisation professionnelle (conformément à la disposition de l'article 4 du projet) »¹².

À une exception près¹³, la doctrine a adhéré à cette interprétation¹⁴.

7. Puisque le tribunal du travail est compétent lorsque la contestation concerne un droit subjectif qu'une personne puise dans une convention collective de travail, il peut donc connaître, suivant la Cour de cassation, de l'action d'un travailleur qui prétend au paiement d'une indemnité de stabilité d'emploi prescrite par la convention collective de travail sectorielle alors qu'il a été licencié pour un motif grave qu'il conteste¹⁵. Il est également compétent pour apprécier si un travailleur a droit, sur la base d'une convention collective de travail, à une rémunération barémique supérieure à celle octroyée par l'employeur¹⁶.

L'examen de la jurisprudence montre que les juges ont parfois hésité à se déclarer compétents lorsque le litige était relatif aux dispositions normatives collectives d'une convention collective de travail, telles celles qui concernent l'instauration d'une

¹¹ La version d'origine du Code a fait l'objet, par l'article 67 de la loi du 5 décembre 1968, d'une adaptation terminologique pour la mettre en concordance avec la loi du 5 décembre 1968.

¹² Rapport fait au nom de la commission de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale précédant le projet de loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, *Doc. Parl.*, Sénat, sess. ord. 1967-1968, n° 78, p. 112 ; cette interprétation est réitérée à la page 113 lorsqu'est abordé l'article 66bis (le futur article 67) qui adapte la terminologie du Code judiciaire.

¹³ J. PIRON et P. DENIS, *Le droit des relations collectives en Belgique*, Bruxelles, Larcier, 1970, p. 93 et P. DENIS, « Les juridictions du travail », *Bull. P.I.B.*, 1970, n° 31, p. 41.

¹⁴ Not. H. LENAERTS, *Sociaal Procesrecht*, Story-Scientia, Gand, 1968, p. 149-150 ; M. TAQUET, « Les juridictions du travail », *Ann. Dr. Louvain*, 1968, p. 309 ; B. DUBOIS et E. CLAEYS-LEBOUCQ, « De arbeidsgerechten », *R.D.S.*, 1969, p. 171 ; A. FETTWEIS, *La compétence*, Bruxelles, Larcier, 1971, pp. 206 et 207, n° 346 ; X. GODEFROID, « Les clauses créatrices d'obligations dans les conventions collectives. Tribunal compétent », *J.T.T.*, 1972, pp. 225 et s. ; M. RIGAUX, « Le lock-out : une cause de suspension légale ou une interruption fautive de l'exécution du contrat de travail », *R.C.J.B.*, 1986, p. 499 ; J. LAENENS et al., *Handboek gerechtelijk recht*, *op. cit.*, pp. 302-303.

¹⁵ Cass. 30 juin 1997, *Pas.*, 1997, p. 766.

¹⁶ Cass., 15 avril 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 368.

délégation syndicale dans l'entreprise. De quoi s'agit-il ? Les conventions collectives de travail contiennent deux genres de normes. Les premières sont les dispositions dites obligatoires, qui formulent des droits et des obligations uniquement à l'adresse des parties signataires (les organisations syndicales et les organisations patronales ou, dans le cas d'une convention conclue à l'échelon de l'entreprise, un employeur) ; font partie de cette catégorie, par exemple, le devoir de paix sociale ou encore l'engagement des signataires à encourager leurs affiliés à adopter telle ou telle conduite. Le second genre de normes est constitué des dispositions normatives ; celles-ci règlent les relations entre les salariés et les employeurs et énoncent leurs droits et obligations, alors qu'ils sont tiers à la convention. Les dispositions normatives se subdivisent à leur tour en deux espèces : normatives individuelles et normatives collectives, selon qu'elles règlent les relations individuelles ou collectives. Parmi les premières, l'on trouve les barèmes de rémunération, le droit à la prime de fin d'année, la réduction du temps de travail, etc. Les secondes concernent notamment le fonctionnement de la délégation syndicale¹⁷.

Ainsi donc, lorsqu'un employeur s'oppose à l'instauration d'une délégation syndicale dans son entreprise parce qu'il estime que les conditions énoncées par la convention collective de travail applicable ne sont pas rencontrées, la contestation porte sur des dispositions normatives collectives d'une convention collective de travail. Il en est de même si les organisations syndicales ne parviennent pas à se mettre d'accord sur le nombre de mandats leur revenant à chacune : elles sont en litige quant à l'application correcte de dispositions normatives collectives de la convention collective sectorielle¹⁸. Certains juges ont par le passé décliné leur juridiction au motif que le différend ne constitue pas une contestation d'ordre individuel mais d'ordre collectif. L'opinion contraire a fini par s'imposer au vu des travaux préparatoires de la loi qui, ainsi qu'on l'a vu, énoncent que le terme individuel se rapporte à tous les types de dispositions des conventions collectives de travail¹⁹.

8. L'article 4 de la loi du 5 décembre 1968 octroie aussi aux organisations représentatives le droit d'ester en justice « dans tous les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu ». De ce que la notion de contestation d'ordre individuel contenue dans l'article 578, 3^e, du Code judiciaire s'étend aux litiges relatifs aux dispositions obligatoires, il résulte que le droit de ces organisations d'agir en justice n'est pas limité aux dispositions normatives d'une convention collective de travail. Elles pourraient saisir

¹⁷ J. CLESE, « Les dispositions de la convention collective de travail : obligatoires ou normatives ? », in J.-Ph. Cordier (coord.), *Les 40 ans de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail*, Bruxelles, Bruylant, 2008, pp. 3-32.

¹⁸ Pour un cas d'application, cons. Trib. trav. Charleroi (réf.), 17 avril 2001, *Chron. D.S.*, 2001, p. 533.

¹⁹ Sur la controverse, cons. F. LAGASSE, « La délégation syndicale : son institution, sa composition, ses attributions, le statut de ses membres », *J.T.T.*, 1998, pp. 355-356 et réf. citées ; A. SIMON, « Relation de travail. Aspects de droit judiciaire », *Guide social permanent*, Kluwer, 2019, n° 730 et s. Voy. aussi Trib. trav. (réf.) Charleroi, 17 avril 2001, *Chron. D.S.*, 2001, p. 533.

le juge d'une action tenant à l'exécution en nature ou à la résolution de la convention en raison de l'inexécution de celle-ci par l'autre partie²⁰.

III. Un contentieux portant sur un droit subjectif

9. Si le législateur a entendu donner un « sens très large »²¹ à la notion de contestation d'ordre individuel, ce n'est pas pour autant que l'article 578, 3^o, absorbe tout le contentieux d'ordre juridique lié à l'application des conventions collectives de travail. Une part de celui-ci, le contentieux objectif, est de la compétence du Conseil d'État. Le principe est bien connu. Le conflit qui porte sur un droit subjectif relève des attributions du pouvoir judiciaire en vertu des articles 144 et 145 de la Constitution, tandis que l'action dirigée contre un acte administratif, qui ne se fonde pas « sur la lésion d'un droit 'subjectif' mais bien sur l'existence d'un simple intérêt à voir restaurer la légalité », est confiée au Conseil d'État²². Toutefois, repérer la ligne de partage entre les deux juridictions en appliquant cette règle d'apparence simple n'est pas chose aisée. Deux situations au moins, liées aux conventions collectives de travail, méritent d'être évoquées.

A. Les litiges opposant un employeur à l'administration

10. L'article 14 des lois sur le Conseil d'État coordonnées le 12 janvier 1973 exclut l'intervention de celui-ci si le contentieux est attribué par la loi à une autre juridiction²³. Il est fait application de cette disposition de manière assez classique lorsque la demande porte sur une contestation d'ordre individuel relative à l'application d'une convention collective de travail : dès lors que l'article 578, 3^o, du Code judiciaire la confie au tribunal du travail, le Conseil d'État est sans juridiction pour en connaître²⁴.

Ainsi, le Conseil d'État se déclare-t-il sans juridiction pour suspendre une décision prise par une autorité administrative, en l'occurrence le président de la commission paritaire, dans les circonstances suivantes. L'employeur conteste son appartenance à la commission paritaire n° 226 – et par répercussion, l'application des conventions collectives de travail adoptées par celle-ci. Le président de la commission paritaire est de l'avis contraire et décide en conséquence qu'une délégation syndicale peut être instituée dans l'entreprise suivant ce que prescrit la convention collective de travail du 2 mars 1998 de cette commission paritaire. L'employeur saisit le Conseil d'État d'un recours en annulation de la décision. La juridiction estime qu'il s'agit d'une contestation d'ordre individuel car le président de la commission paritaire a, par la décision attaquée,

²⁰ M. RIGAUX, « Le lock-out : une cause de suspension légale ou une interruption fautive de l'exécution du contrat de travail ? », *op. cit.*, pp. 498 et 499.

²¹ *Doc. Parl.*, Sénat, sess. ord. 1967-1968, n° 78, p. 112 et 113.

²² M. PÂQUES et L. DONNAY, « Juridiction ordinaire et juridiction administrative en droit belge », *C.D.P.K.*, 2007, p. 80.

²³ P. LEWALLE et L. DONNAY, *Contentieux administratif*, Bruxelles, Larcier, 2008, p. 714 et s.

²⁴ C.E. (14e ch.) 4 mai 2017, n° 238.088, *C.D.P.K.*, 2018, p. 490.

donné effet à la convention collective du 2 mars 1998, en vérifiant si les conditions prévues par celle-ci pour l'établissement d'une délégation syndicale par l'entreprise requérante étaient remplies²⁵.

Le Conseil d'État a aussi décliné sa juridiction alors qu'il était saisi d'une demande de suspension d'une décision prise par le bureau de conciliation de la commission paritaire, dans le cadre du conflit opposant l'employeur à son personnel au sujet de l'application d'une augmentation salariale prévue par une convention collective de travail²⁶.

11. Une clarification de la portée des termes « contestation d'ordre individuel » est fournie par un arrêt de la Cour de cassation du 27 novembre 2020, prononcé en chambres réunies, qui n'a, jusqu'ici, guère retenu l'attention des revues juridiques²⁷. L'employeur avait élaboré un acte d'adhésion visant à l'octroi d'avantages non récurrents. Ceux-ci sont régis conjointement par une loi 21 décembre 2007 et la convention collective de travail n° 90 du Conseil national du travail. Une fois l'acte d'adhésion confectionné, l'employeur doit le soumettre à une procédure de contrôle de légalité qui fait intervenir la commission paritaire ; celle-ci doit vérifier si un ensemble de conditions est respecté, suivant ce qui est indiqué à l'article 15 de la convention collective de travail n° 90, habilitée à cette fin par la loi 21 décembre 2007. Dans l'espèce ayant donné lieu à l'arrêt du 27 novembre 2020, la commission paritaire avait rendu une décision négative. Saisi d'un recours en annulation par l'employeur, le Conseil d'État se déclare sans juridiction pour examiner la demande²⁸. Au soutien de sa décision, il fait valoir, notamment, que s'il opérait le contrôle qui lui est demandé, il devrait examiner si la commission paritaire s'est conformée à la convention collective de travail n° 90, qui définit le contrôle qu'elle doit exercer ; or, selon la juridiction administrative, la demande porte sur une contestation d'ordre individuel relative à l'application de cette convention collective, qui ressortit aux attributions des juridictions judiciaires dès lors que l'article 578, 3°, du Code judiciaire la confie au tribunal du travail.

L'État belge²⁹ forme un pourvoi contre l'arrêt du Conseil d'État. Il avance, en se prévalant de l'économie des articles 578 à 583 du Code judiciaire, que, par les termes « contestations d'ordre individuel », l'article 578, 3°, désigne les contestations entre personnes engagées dans une relation de travail, subordonnée ou assimilée, mais qu'en revanche, il ne vise pas les actions formées par un employeur à l'encontre d'une autorité administrative. La Cour de cassation suit cette interprétation et juge que « l'attribution de cette compétence au tribunal du travail exclut que le Conseil d'État statue sur les litiges

²⁵ C.E. (9e ch.), 22 mars 2010, n° 202.186.

²⁶ C.E., 27 avril 1998, n° 73.281.

²⁷ C.17.0303.N. L'arrêt est publié en sommaire dans A.P.T., 2021/3, p. 581. Voy. aussi C.E., 29 juin 2021, n° 251.146.

²⁸ C.E. (14e ch.), 4 mai 2017, n° 238.088, C.D.P.K., 2018, p. 490.

²⁹ Étant donné que la commission paritaire, auteur de la décision contestée, n'a pas de personnalité juridique propre, c'est l'État belge qui est partie à la cause devant le Conseil d'État.

individuels visés par cette disposition entre des parties engagées dans une relation de travail concernant l'application des conventions collectives par lesquelles elles sont liées. Le recours d'un employeur contre une décision de la commission paritaire refusant d'approuver un acte d'adhésion en matière d'avantages non récurrents liés aux résultats [...] ne constitue pas un litige d'ordre individuel relatif à l'application des conventions collectives visé à l'article 578, 3^o, du Code judiciaire ».

12. En synthèse, le Conseil d'État ne peut pas examiner un litige opposant des parties engagées dans une relation de travail au sujet de l'application d'une convention collective de travail³⁰ ; s'il est saisi d'un recours à l'encontre d'une décision administrative rendue dans le cadre de ce conflit et qui fait application d'une convention collective de travail, il n'a pas le pouvoir de le juger³¹. En revanche, il dispose du pouvoir de trancher un litige opposant un employeur à une administration, bien que celui-ci soit relatif à l'application d'une convention collective de travail, s'il ne se déroule pas dans le contexte d'un différend entre parties à une relation de travail ; un tel litige n'est pas une contestation d'ordre individuel et n'est pas visé par l'article 578, 3^o, du Code judiciaire.

B. Le contrôle de légalité des conventions collectives de travail

13. Les conventions collectives de travail conclues par un organe paritaire peuvent « être rendues obligatoires » par un arrêté royal, expression impropre qui signifie que l'arrêté confère à leur partie normative un surcroît de force obligatoire (art. 28 de la loi du 5 décembre 1968). Le Roi ne peut pas agir d'initiative : il est indispensable qu'une demande lui soit adressée par l'organe paritaire ou par l'une des organisations représentatives qui y siège. Le Roi peut refuser de conférer sa force supplémentaire à la convention collective³² et, lorsqu'il intervient, il ne peut modifier la règle à l'élaboration de laquelle il ne participe pas³³. Il ne devient donc pas, par l'arrêté royal, l'auteur de la convention collective de travail³⁴ ; les deux actes sont bien distincts.

³⁰ L'arrêt du 27 novembre 2020 ne dit pas que la notion de contestation d'ordre individuel se réduit à un litige qui oppose des parties unies l'une à l'autre par une relation de travail. C'est pourquoi rentre bien dans cette notion le différend entre deux employeurs, en conflit sur l'application d'une convention collective de travail, telle celle qui régit le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise. Pour un cas d'application, Trib. trav. Namur, 20 novembre 2003, *J.T.T.*, 2004, p. 125.

³¹ Tel n'est pas le cas d'une action introduite par une organisation professionnelle en vue de l'annulation d'un arrêté royal ayant étendu la force obligatoire d'une convention collective de travail (C.E., 9 septembre 2022, n° 254.429, *J.T.T.*, 2024, p. 4).

³² A. MAZY, « Commentaires de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires », *Rev. trav.*, 1970, p. 614.

³³ Conclusions du Procureur général Hayoit de Termicourt, avant Cass., 5 décembre 1957, *Pas.*, 1958, I, 357 ; J. LE BRUN, « Convention collective et puissance publique en droit belge », *Ves journées d'études juridiques Jean Dabin*, Louvain, U.C.L., Fac. dr., 1969, pp. E43 et s. ; J. PIRON et P. DENIS, *Le droit des relations collectives en Belgique*, op. cit., pp. 83 et s.

³⁴ Avis du Conseil d'État, *Doc. parl.*, Sénat, 1966-1967, n° 148, pp. 88 à 90 ; H. LENAERTS, « De C.A.O.-Wet 25 jaar », *R.W.*, 1993-1994, p. 658 ; J.-F. NEVEN et P. JOASSART, « Le contrôle de légalité des conventions collectives de travail », in J.-Ph. Cordier (coord.), *Les 40 ans de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail*, Bruxelles, Bruylants, 2008, p. 68 et s., n° 6 ; W. VAN ECKHOUTTE, « De

Depuis un arrêt du Conseil d'État 12 avril 1989, la nature réglementaire des dispositions normatives d'une convention collective adoptée par un organe paritaire n'est plus vraiment contestée : « le nom de convention laissé à ces sources de norme tient à une tradition ainsi qu'aux conditions spécifiques de formation qui les caractérisent et ne signifie pas que leurs effets juridiques seraient analogues à ceux du contrat plutôt qu'à ceux des règlements, puisque la partie dite normative [...] s'impose [...] à titre tantôt impératif, tantôt supplétif, et ce, sans qu'un arrêté royal soit nécessaire, à un ensemble de personnes qui n'ont pas nécessairement consenti ni même participé à l'élaboration de ces dispositions générales, lesquelles leur confèrent d'autorité des droits et des obligations »³⁵. En d'autres termes, la convention collective de travail adoptée par un organe paritaire a la qualité d'un règlement, indépendamment de l'arrêté royal susceptible d'en étendre la force obligatoire.

Il découlait logiquement de cette analyse que le Conseil d'État était compétent pour annuler ces conventions collectives *erga omnes*. Mais la crainte que ces recours en annulation ne compromettent le système de relations collectives instauré par la loi de 1968 a amené le législateur, en 1991, à compléter l'article 26 de celle-ci pour retirer ce pouvoir au Conseil d'État³⁶. Cette disposition n'a pas modifié la nature de la convention collective : celle-ci est restée un règlement³⁷, mais un règlement qui a ceci de particulier qu'il ne peut être attaqué par la voie d'un recours en annulation devant le Conseil d'État.

La Cour d'arbitrage a examiné la constitutionnalité de la modification législative de 1991 et estimé qu'elle ne méconnaît pas les principes d'égalité et de non-discrimination. Entre autres arguments, la Cour relève que l'exclusion de la compétence d'annulation *erga omnes* du Conseil d'État n'apparaît pas comme une règle manifestement disproportionnée au but poursuivi en raison du fait que la loi du 5 décembre 1968 maintient un autre mécanisme de contrôle de la légalité des conventions collectives de travail. La loi proclame en effet la nullité d'une convention collective de travail contraire aux normes qui lui sont supérieures (articles 9 et 10). Les juridictions du travail sont compétentes pour constater cette nullité en vertu de l'article 578, 3^e, du Code judiciaire, ce qui, selon la Cour, n'est qu'une manière de « réaffirmer le contrôle de légalité qui, en vertu de l'article [159] de la Constitution, revient aux cours et tribunaux »³⁸.

hiérarchie van de arbeidsrechtelijke normen », *Actuele problemen van het arbeidsrecht*, vol. 2, Anvers, Kluwer, 1987, p. 222, n° 311.

³⁵ C.E., 12 avril 1989, n° 32.348, *R.C.J.B.*, 1991, p. 651 et note M. LEROY, « Un revirement attendu : la nature des conventions collectives de travail » ; C.E., 14 juin 1995, n° 53.713 et, du même jour, n° 53.715. Seules restent encore incertaines la nature juridique des dispositions obligatoires de ces mêmes conventions collectives et celle des conventions conclues en dehors d'un organe paritaire.

³⁶ L'alinéa 3 de cette disposition, inséré par une loi du 20 juillet 1991, s'énonce comme suit : « Le Conseil d'Etat, section d'administration, ne peut prononcer l'annulation au sens de l'article 14, alinéa 1er, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973, de la convention conclue dans un organe paritaire ».

³⁷ C.E., 14 juin 1995, n° 53.715.

³⁸ C. Arb., 19 mai 1993, n° 37/93, B.8.

14. Le Conseil d'État aurait pu être – mais n'est pas – compétent pour prononcer, dans le cadre d'un contentieux objectif, d'un « procès fait à un acte »³⁹, l'annulation *erga omnes* d'une convention collective de travail adoptée par un organe paritaire. De son côté le tribunal du travail a – et conserve – la compétence d'exercer un contrôle de légalité. Mais la configuration du procès n'est pas la même qu'au Conseil d'État. Le contrôle par le tribunal du travail n'est pas réalisé dans le cadre d'un contentieux objectif en annulation mais s'opère donc de manière incidente, à l'occasion d'un litige principal portant sur des droits subjectifs individuels tirés d'une convention collective de travail⁴⁰. Un jugement constatant qu'une convention collective de travail est illégale ne produit pas les mêmes effets qu'un arrêt du Conseil d'État : il n'annule pas la décision mais l'écarte, en application de l'article 159 de la Constitution ; autrement dit, il n'a d'autorité qu'entre les parties et ne fait pas disparaître la norme critiquée de l'ordonnancement juridique.
15. Si le Conseil d'État est sans juridiction pour annuler la convention collective de travail, il est en revanche compétent pour annuler un arrêté royal d'extension entaché d'illégalité⁴¹, par exemple parce qu'il a été pris sans qu'une demande ait été adressée au Roi en ce sens⁴². L'annulation de l'arrêté n'entraîne cependant pas la nullité de la convention collective de travail elle-même. Celle-ci subsiste et ses dispositions non frappées de nullité continuent en règle de sortir leurs effets⁴³. Cette compétence d'annulation du Conseil d'État laisse subsister la compétence du juge judiciaire de contrôler de manière incidente la légalité de l'arrêté royal dans le cadre d'un litige portant sur un droit subjectif.

IV. Un contentieux d'ordre individuel - L'exclusion des conflits collectifs

16. La notion de contestation « d'ordre individuel » ne permet pas seulement de départager les juridictions judiciaires et le Conseil d'État. Elle trace aussi la frontière entre les causes qui peuvent être portées devant un tribunal et celles qu'aucun juge ne peut examiner : les

³⁹ P. LEWALLE et L. DONNAY, *Contentieux administratif*, op. cit., p. 630, n° 407 et, de manière plus générale, pp. 1128 et s. sur l'autorité de chose jugée *erga omnes* des arrêts d'annulation. Voy. aussi M. PÂQUES et L. DONNAY, *Contentieux administratif*, Bruxelles, Larcier, 2023, p. 167, n° 229 et pp. 568 et s.

⁴⁰ Sur l'étendue du contrôle de légalité susceptible d'être opéré par les juridictions du travail, voy. J.-F. NEVEN et P. JOASSART, « Le contrôle de légalité des conventions collectives de travail », op. cit., pp. 86-104, n° 26 à 50.

⁴¹ En ce sens, C.E., 9 septembre 2022, n° 254.429, J.T.T., 2024, p. 4.

⁴² La doctrine n'est pas unanime sur la question de savoir si l'arrêté est rendu illégal par le seul fait que la convention collective contiendrait une disposition frappée de nullité (en ce sens, J.-F. NEVEN et P. JOASSART, « Le contrôle de légalité des conventions collectives de travail », op. cit., p. 81, n° 20 ; en sens contraire : L. FRANÇOIS, *Théorie des relations collectives du travail en droit belge*, Bruxelles, Bruylant, 1980, p. 331, n° 211).

⁴³ De même, l'abrogation d'un arrêté royal au motif que la convention collective de travail contient une disposition frappée de nullité – hypothèse visée par l'article 34 de la loi du 5 décembre 1968 – est sans effet sur la convention collective de travail ; celle-ci subsiste et ses dispositions non frappées de nullité continuent en règle de sortir leurs effets (Cass. 12 octobre 1999, Pas., 1992, p. 1146).

juridictions judiciaires ne peuvent arbitrer les « conflits collectifs ». Encore faut-il s'entendre sur cette notion (A) et la manière de la repérer (B).

A. Les conflits d'intérêts et les conflits de droit

17. Que les juges ne puissent arbitrer les conflits collectifs ne signifie pas que ceux-ci soient totalement soustraits au regard du juge. Il fut un temps où une fraction significative de la doctrine soutenait qu'ils échappaient par nature à toute intervention des pouvoirs législatif et judiciaire et ne pouvaient être réglés que par les partenaires sociaux de la manière choisie par eux. Cette opinion est aujourd'hui dépassée. Dès l'instant où un droit subjectif d'autrui est en cause, le pouvoir juridictionnel des juridictions judiciaires n'est plus guère discuté au vu d'une part de l'article 144 de la Constitution leur attribuant le monopole pour connaître d'un litige – même s'il surgit dans le contexte d'un conflit collectif – et d'autre part de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme garantissant le droit au procès⁴⁴. C'est ainsi que les juges des référés sont régulièrement saisis de demandes tendant à faire cesser certains effets de la grève⁴⁵. La responsabilité civile extracontractuelle du gréviste peut aussi se trouver engagée⁴⁶, tout comme, du reste, sa responsabilité pénale si des faits délictueux sont commis à l'occasion d'une grève⁴⁷.

Il peut également arriver qu'un licenciement pour motif grave soit fondé sur un comportement adopté lors d'une grève et que le juge soit amené à se pencher sur la contestation d'ordre individuel née de ce licenciement. Ainsi, trois travailleurs grévistes, licenciés parce qu'ils refusaient de reprendre le travail, avaient formé un pourvoi contre la décision qui avait admis le motif grave de rupture invoqué par l'employeur. La cour du travail avait constaté qu'elle n'avait aucune compétence pour décider qu'une grève est ou non légitime et régulière et qu'il lui appartenait uniquement de décider si le comportement du travailleur concerné par le licenciement était ou non constitutif de motif grave. Dans l'appréciation de celui-ci, qui lui revient en vertu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, elle avait considéré que l'objectif poursuivi par les salariés grévistes n'était ni légitime ni raisonnable. Le pourvoi alléguait une violation de l'article 578, 3°, du Code judiciaire (« en vertu de l'article 578 du Code judiciaire, l'appréciation des objectifs

⁴⁴ F. KÉFER, « Conflits collectifs et recours judiciaires », *J.T.*, 1994, p. 425, n°s 8 et s.

⁴⁵ E. BREWAES, F. DORSSEMONT et K. SALOMEZ, « Rechterlijke tussenkomst bij collectieve conflicten », *NjW*, 2003, pp. 546-560 ; F. DORSSEMONT, « Collectieve conflicten. Rechterlijke en wetgevende tussenkomsten (2004-2023) », *NjW*, 2024, pp. 300-308.

⁴⁶ Cass., 12 décembre 2022, *J.T.*, 2023, p. 335, *J.L.M.B.*, 2023, p. 736, avec les conclusions du ministère public et note M. DUCHESNE et J. CLESSE.

⁴⁷ Au sujet du délit d'entrave à la circulation, voy. Cour eur. D.H, 16 janvier 2025, *Bodson et autres c. Belgique*, spéci. § 112 ; Cass., 7 janvier 2020, *R.A.B.G.*, 2021, p. 197, note D. DE BACKER ; Cass., 23 mars 2022, avec les conclusions du ministère public, *J.L.M.B.*, 2022, p. 1312, note J. CLESSE. Voy. aussi P. PECINOVSKY, « *Wegblokkades en het recht op collectieve actie* », in K. Nevens, K. Salomez, E. Timbermont et G. Van Limberghen, *Liber Amicorum Wilfried Rauws*, Anvers, Intersentia, 2021, pp. 529 et s. ; F. BOUHON, « *Une liberté d'action syndicale effective en creux de l'arrêt Bodson et autres c. Belgique* », *J.L.M.B.*, 2025, pp. 774 et s.

d'une grève est soustraite à la compétence des juridictions du travail »). La Cour de cassation a rejeté le pourvoi en ces termes : « en considérant que l'objectif poursuivi par les (travailleurs) n'était pas raisonnable pour décider qu'ils ont commis une faute grave constitutive de motif grave, la cour du travail s'est bornée, sans violer aucune des dispositions légales indiquées dans le moyen, à se prononcer sur les litiges d'ordre individuel opposant les demandeurs à la défenderesse et concernant l'application de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 »⁴⁸.

Dans ces cas de figure, le juge arbitre une contestation d'ordre individuel.

18. Qu'est-ce qui fait qu'une contestation est d'ordre collectif ? Il est plus facile de dire ce qu'il n'est pas que de le définir.

Il est en effet bien établi que, même si l'article 578, 3^e, retient la locution « contestation d'ordre individuel », le nombre de travailleurs impliqués par la contestation est un facteur indifférent pour apprécier si la contestation est individuelle ou collective⁴⁹. Si plusieurs travailleurs saisissent ensemble le tribunal du travail de contestations qui leur sont personnelles et qu'ils s'appuient sur des conventions collectives de travail, cette circonstance ne confère pas au litige une connotation collective qui ferait perdre à ces contestations leur caractère individuel⁵⁰. De même, l'action du travailleur exercée par une organisation syndicale sur la base de l'article 4 de la loi du 5 décembre 1968 ne fait pas du litige une contestation d'ordre collectif. Les organisations dites représentatives se sont vu reconnaître, par cette disposition, le droit d'agir en justice « pour la défense des droits que leurs membres puisent dans les conventions collectives conclues par elles. Ce pouvoir des organisations ne porte pas atteinte au droit des membres d'agir personnellement, de se joindre à l'action ou d'intervenir dans l'instance ». En faisant usage de cette prérogative, l'organisation syndicale ne porte pas en justice une contestation collective mais individuelle. L'action syndicale est une substitution processuelle, l'organisation exerce l'action individuelle de ses affiliés⁵¹. Ainsi la Cour de cassation a, le 28 juin 1986, cassé un arrêt de la cour du travail de Liège qui avait décliné sa juridiction dans les circonstances suivantes. Une organisation syndicale avait assigné l'employeur afin que soit déterminée la commission paritaire compétente étant donné le désaccord de l'employeur sur l'avis de l'administration à ce sujet ; l'intérêt de la solution était d'identifier les conventions collectives de travail sectorielles applicables dans

⁴⁸ Cass., 28 janvier 1991, *Pas.*, 1991, p. 511. Cons. M. RIGAUX, « De materiële bevoegdheid van de arbeidsrechtbank inzake werkstakingen; kanttekeningen bij Cass., 28 januari 1991 », *Chron. D.S.*, 1991, pp. 289 et s.

⁴⁹ Ainsi, la cour du travail de Liège énonçait que l'article 578, 3^e, « traite non des contestations individuelles, mais bien des contestations 'd'ordre individuel' et concerne tous les litiges portant sur des droits individuels nés de la mise en œuvre des conventions collectives de travail » (C. trav. Liège, 6 nov. 1984, *R.D.S.*, 1985, p. 391).

⁵⁰ C. trav. Mons, 7 avril 1992, *J.L.M.B.*, 1992, p. 1204.

⁵¹ Sur le régime complexe de cette action, cons. J. VAN COMPERNOLLE, *Le droit d'action en justice des groupements*, Bruxelles, Larcier, 1972, pp. 115 à 119.

l'entreprise et, par voie de conséquence, les barèmes de rémunération, la durée du travail maximale, etc. Aux yeux de la cour du travail, étant donné que les travailleurs concernés n'étaient ni identifiés ni identifiables, le litige n'était pas une contestation d'ordre individuel et que la cause était du ressort exclusif de l'administration chargée du contrôle de la réglementation du travail. La Cour de cassation a cassé l'arrêt attaqué car la contestation est visée par l'article 578, 3^e, du Code judiciaire⁵².

19. Ce n'est donc pas le nombre de parties impliquées qui permet de dire qu'un conflit est individuel ou collectif. Si l'on s'entend généralement sur le fait que le conflit collectif désigne un conflit entre une collectivité de travailleurs et un employeur, ou une association professionnelle d'employeurs, et qui porte sur un intérêt collectif⁵³, des divergences d'approche conduisent à une multitude de définitions, tantôt larges tantôt étroites.

Au sens étroit du terme, il s'agit d'un différend qui ne concerne généralement pas le respect d'une règle de droit, mais vise à modifier le droit existant (le salaire, le temps de travail, les conditions de travail, etc.)⁵⁴. Dans cette acception restreinte du conflit collectif, il va de soi que le pouvoir judiciaire n'a pas de compétence juridictionnelle pour l'arbitrer puisque le litige ne porte pas sur une question de droit. Il s'agit d'un conflit d'intérêts, qui, dans la conception du législateur belge⁵⁵, doit se résoudre par la concertation sociale, sans intervention de l'autorité étatique : lorsque les travailleurs cherchent à obtenir une augmentation de salaire, une réduction du temps de travail ou d'autres modifications de leurs conditions d'emploi par le biais d'une grève, il est impossible qu'un juge tranche la contestation par l'application d'une règle de droit existante⁵⁶.

Mais le plus souvent, la doctrine adopte une conception plus large des conflits collectifs et distingue, en leur sein, les conflits d'intérêts, dont la solution ne se trouve pas dans le droit en vigueur puisqu'il faut « innover, créer de nouveaux droits »⁵⁷, et les conflits juridiques, qui portent sur une question de droit. Un conflit collectif peut résulter par exemple d'un différend relatif à l'interprétation d'une convention collective de travail, à sa validité ou à son exécution ; en ce cas, le litige peut être soumis à l'arbitrage d'un juge, dont la compétence résulte de l'article 578, 3^e, du Code judiciaire⁵⁸.

⁵² Cass. 28 juin 1986, *Pas.*, 1986, I, p. 1311.

⁵³ E. VOGEL-PLOSKY, *La conciliation des conflits collectifs du travail en Belgique*, Gembloux, Duculot, 1966, pp. 4-10 ; M. RIGAUX, « Le droit à l'action sociale », in *Guide social permanent*, Kluwer, 2001, p. 514, n° 90.

⁵⁴ W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social, Droit du travail 2024-2025*, Malines, Kluwer, 2024, p. 2241, n° 4069.

⁵⁵ Voy. à l'étranger, M. RIGAUX, « Le droit à l'action sociale », *op. cit.*, p. 515, n° 120.

⁵⁶ W. VAN EECKHOUTTE et al., *Handboek Belgisch Arbeidsrecht*, Malines, Kluwer, 2021, p. 131.

⁵⁷ E. VOGEL-PLOSKY, *La conciliation des conflits collectifs du travail en Belgique*, *op. cit.*, p. 8.

⁵⁸ E. VOGEL-PLOSKY, *La conciliation des conflits collectifs du travail en Belgique*, *op. cit.*, p. 8 ; M. RIGAUX, « Het recht van verzoening bij collectieve arbeidsconflicten », in M. Rigaux, P. Humbert et G. Van Limberghen (éds), *Actuele problemen van het arbeidsrecht*, vol. 7, Anvers, Intersentia, 2005, pp. 265 et s. ; M. RIGAUX, «

C'est cette subtile distinction qui se trouve au cœur du litige ayant donné lieu à l'arrêt reproduit ci-dessus, relatif à la composition de la délégation syndicale dans une entreprise du secteur de l'industrie chimique⁵⁹.

20. Ce n'est pas la première fois que l'exclusion des travailleurs non barémisés du champ d'application d'une convention collective de travail est contestée en justice.

Dans le secteur des employés des fabrications métalliques, une convention sectorielle du 6 février 1996 exclut ce personnel de manière semblable à celle qui a donné lieu à l'arrêt annoté et stipule en outre que la délégation syndicale ne représente que le personnel barémisé. La cour du travail de Mons y a vu une violation des articles 10 et 11 de la Constitution. La motivation sur ce point précis est particulièrement succincte : la cour estime que les deux catégories de salariés sont comparables et que le critère retenu est « discriminatoire et sans rapport raisonnable avec l'institution d'une délégation syndicale pour les employés »⁶⁰.

Dans le secteur bancaire, une convention sectorielle énonce une clause de stabilité d'emploi, qui se traduit concrètement par le paiement d'une indemnité si le motif du licenciement n'est pas l'un de ceux repris dans la convention. Celle-ci exclut de son champ d'application des travailleurs non barémisés. Dans un arrêt du 3 mai 2023⁶¹, la cour du travail de Bruxelles a estimé qu'il fallait être particulièrement prudent avant de décider qu'une convention collective de travail est discriminatoire, spécialement lorsque le critère invoqué n'est pas protégé par une disposition spécifique car « une convention collective de travail est le fruit d'un accord négocié entre partenaires sociaux qui vise à obtenir un équilibre entre les droits et obligations des travailleurs et employeurs et qui transcende dès lors les intérêts individuels des travailleurs qui profitent de l'équilibre trouvé ». Elle s'est inspirée notamment de la position de la Cour de justice, qui, au sujet d'une différence de traitement fondée sur l'âge opérée par une convention collective de travail, a jugé que la clause litigieuse « est le fruit d'un accord négocié entre les représentants des employés et ceux des employeurs qui ont ainsi exercé leur droit de négociation collective reconnu en tant que droit fondamental [...]. Le fait de laisser ainsi aux partenaires sociaux le soin de définir un équilibre entre leurs intérêts respectifs offre une flexibilité non négligeable, chacune des parties pouvant, le cas échéant, dénoncer

Le lock-out : une cause de suspension légale ou une interruption fautive de l'exécution du contrat de travail ? », *op. cit.*, p. 499 ; J. CLESSE et F. KÉFER, *Manuel de droit du travail*, *op. cit.*, p. 145, n° 124.

⁵⁹ Pour le résumé des faits, voy. *supra*, n° 2.

⁶⁰ C. trav. Mons, 5 septembre 2014, RG 2013/AM/102 ; un arrêt tout à fait semblable a été prononcé par la même cour le 15 mars 2019 (*J.T.T.*, 2020, p. 350). La cour s'attarde plus longuement sur d'autres points de la contestation, et notamment sur le constat que la disposition litigieuse empêche une partie des travailleurs syndiqués (les non barémisés) d'être représentés auprès de l'employeur par la délégation syndicale, ce qui lui paraît contraire à la convention collective de travail n° 5 du Conseil national du travail et porter atteinte à la liberté d'association. Elle estime également que l'impossibilité pour les travailleurs syndiqués non barémisés d'être électeurs et éligibles entrave le droit de négociation collective.

⁶¹ C. trav. Bruxelles, 3 mai 2023, *J.T.T.*, 2024, p. 11.

l'accord »⁶². La cour du travail a ensuite considéré que la différence de traitement était suffisamment justifiée par le fait que les travailleurs dont les fonctions ne sont pas barémisées sont dotés d'un niveau de formation et de responsabilité qui accroît leurs chances de retrouver plus facilement un emploi ; elle en conclut que la volonté des partenaires sociaux de ne pas leur reconnaître la protection extra-légale dont bénéficient les autres travailleurs en cas de licenciement n'est pas discriminatoire.

21. Dans l'espèce qui a conduit à l'arrêt annoté, le débat se déroule tout d'abord de manière fort différente. En effet, le tribunal du travail d'Anvers se déclare sans juridiction pour connaître du litige car il repose sur un conflit d'intérêts : il tend non pas à faire appliquer les règles existantes mais à les modifier. Le différend doit trouver sa solution par la concertation sociale et non par le biais d'une procédure judiciaire. En degré d'appel, la cour du travail réforme le jugement et fait droit à la demande. Elle considère qu'elle est saisie d'une contestation d'ordre individuel relative à l'application d'une convention collective de travail au sens de l'article 578, 3^e, du Code judiciaire et que les demandeurs poursuivent le respect de la convention collective en vigueur, bien qu'ils sollicitent qu'il ne soit pas tenu compte d'une partie de celle-ci qu'ils estiment nulle. Elle fait ensuite droit à la demande.

Sur le pourvoi de l'employeur, la Cour de cassation casse l'arrêt attaqué, qu'elle ne juge pas légalement motivé. Elle estime que le litige n'est pas un conflit de droit. Au premier temps de son raisonnement, elle formule le principe suivant lequel, s'agissant des conventions collectives de travail applicables à une entreprise, le tribunal du travail ne peut connaître que des contestations portant sur un droit individuel et subjectif, à l'exclusion des conflits collectifs, de sorte qu'il ne peut être saisi d'une demande tendant à faire modifier une convention collective de travail existante ou à en conclure une nouvelle. Une telle demande ne relève pas de sa juridiction et le conflit ne peut trouver sa solution qu'à l'issue d'une négociation collective. Le second temps de son raisonnement, analysé ci-dessous, la conduit à considérer que le litige porté devant le juge est un conflit d'intérêts, donc un conflit collectif.

B. L'objet véritable et direct de la demande

22. La demande, appuyée par des organisations syndicales signataires de la convention collective litigieuse, visait-elle à instaurer de nouvelles règles de composition de la délégation syndicale – opinion du premier juge – ou au contraire, comme l'estimait la cour du travail, à faire application des règles existantes ? La Cour de cassation considère que ce n'est pas la demande telle qu'elle est libellée qui permet de déterminer le caractère individuel ou collectif du litige mais son « objet véritable et direct ». Le juge du fond doit donc vérifier quelle est la demande réelle.

⁶² C.J.U.E., 12 octobre 2010, *Rosenbladt*, C-45/09, § 67 ; C.J.U.E., 6 décembre 2012, *Odar*, § 53.

Au vu des constatations du juge du fond, il apparaît que la procédure ne tend pas réellement à faire respecter des droits subjectifs individuels issus d'une convention collective de travail conclue par les organisations présentes à la cause. Au contraire, derrière cette demande de déclarer nuls certains passages de la convention se cache une demande tendant à une modification fondamentale de celle-ci, à savoir une adaptation de la taille et de la composition de la délégation syndicale. À défaut de violation d'un droit subjectif, le juge devait conclure qu'il s'agit d'un conflit collectif et se déclarer sans pouvoir de le juger.

23. Le pouvoir de juridiction est dès lors déterminé au regard de « l'objet véritable et direct », dont l'appréciation relève du juge du fond. La notion, loin d'être anodine, est bien connue des spécialistes du droit administratif. Elle est depuis longtemps maniée par la Cour de cassation pour arbitrer le conflit d'attribution entre les juridictions de l'ordre judiciaire et la section du contentieux administratif du Conseil d'État⁶³. L'abondance de la littérature qui lui est consacrée est à l'image de sa complexité. Lorsque la difficulté se pose dans le cadre d'un recours en annulation, la jurisprudence est synthétisée comme suit : « tout en postulant une annulation, une requête a pour objet véritable une contestation relative à un droit subjectif lorsque l'acte attaqué consiste en une décision par laquelle l'autorité administrative refuse de reconnaître ou d'exécuter l'obligation corrélative au droit subjectif allégué par le requérant, et lorsqu'en outre, le requérant invoque comme moyen qu'en agissant ainsi, l'autorité administrative a violé la règle de droit qui la soumet à cette obligation »⁶⁴. Si une partie significative de la jurisprudence est au diapason de cette position, la doctrine relève néanmoins que « la théorie de l'objet direct et véritable du recours suscite [...] des difficultés en raison d'un certain flou qui entoure la notion même de droit subjectif qu'un requérant peut imposer à l'administration »⁶⁵.

La situation du tribunal du travail, aux prises avec la question de savoir si le conflit relatif à l'application d'une convention collective de travail est individuel ou collectif, n'est pas fondamentalement différente, ni pour ce qui concerne le contenu de sa démarche ni pour ce

⁶³ Not. Cass., 27 novembre 1952, *Pas.*, 1953, I, p. 184 et concl. du ministère public ; Cass., 28 octobre 2005, *Pas.*, 2005, p. 2073 (« Attendu que l'arrêt [du Conseil d'État] constate que la demanderesse, qui a été engagée par [par l'État belge] dans les liens d'un contrat de travail, poursuit la suspension de l'exécution de la décision par laquelle son employeur a, en raison des nécessités du service, refusé de la mettre, en qualité d'expert, à la disposition de la Commission européenne, qui demandait son détachement ; Que le recours a donc pour objet véritable et direct les modalités d'exécution du contrat de travail liant les parties et ressortit, partant, à la compétence du tribunal du travail ») ; Cass. (ch. réunies), 19 février 2015, *Pas.*, 2015, p. 453 et concl. du ministère public. Cons. B. LOMBAERT, F. TULKENS et A. VAN DER HAEGEN, « Cohérences et incohérences de la théorie de l'objet véritable et direct du recours », in H. Dumont, P. Jadoul et S. Van Drooghenbroeck (éds), *La protection juridictionnelle du citoyen face à l'administration*, Bruxelles, La Charte 2007, pp. 26-35 ; M. PÂQUES et L. DONNAY, *Contentieux administratif*, op. cit., pp. 419 et s.

⁶⁴ P. LEWALLE et L. DONNAY, *Contentieux administratif*, op. cit., p. 730, n° 441 et réf. citées.

⁶⁵ B. LOMBAERT, F. TULKENS et A. VAN DER HAEGEN, « Cohérences et incohérences de la théorie de l'objet véritable et direct du recours », op. cit., p. 31 ; Dans le même sens, M. PÂQUES et L. DONNAY, *Contentieux administratif*, op. cit., pp. 419-435. Voy. aussi A. DE BECKER, « De impact van de rechtsmachtverdeling tussen de Raad van State en de gewone (arbeids)rechter bij geschillen in personele aangelegenheden in de publieke sector », *R.D.S.*, 2015, pp. 191-193.

qui a trait à sa difficulté. Il doit vérifier si la partie demanderesse tire un droit subjectif individuel d'une convention collective de travail et si c'est la méconnaissance de ce droit individuel qui est invoquée à l'appui de la demande ou si au contraire le demandeur ne fait pas valoir un droit subjectif individuel mais un intérêt à voir une situation modifiée.

24. La notion de droit subjectif ne se laisse pas appréhender facilement⁶⁶. Elle suppose « l'existence d'une obligation juridique précise qu'une règle de droit objectif met à charge d'une autre personne et à l'exécution de laquelle le demandeur a un intérêt propre »⁶⁷. La situation aurait sans doute été analysée autrement par la Cour de cassation si, au lieu de distinguer entre les salariés barémisés et les autres, la convention collective de travail litigieuse avait retenu comme critère d'éligibilité le sexe ou la nationalité du travailleur. En ce cas, il aurait été possible de fonder la demande sur la violation d'un droit subjectif protégé par des dispositions spécifiques contre la discrimination. En présence d'un conflit de droit, le tribunal du travail aurait alors disposé du pouvoir d'examiner la demande.

Les articles 10 et 11 de la Constitution, quant à eux, « n'ont pas de contenu matériel propre [...]. L'on est discriminé dans la jouissance de tel droit ou telle liberté » reconnus à d'autres catégories de personnes⁶⁸. Était-il possible de voir, dans la contestation à l'origine de l'arrêt annoté, un différend découlant de la méconnaissance d'un droit subjectif, à savoir une discrimination dans l'exercice du droit de négociation collective protégé par l'article 23 de la Constitution ? Telle était l'opinion de la cour du travail de Mons dans les arrêts déjà évoqués⁶⁹. Toutefois, la Cour constitutionnelle s'est montrée réticente à reconnaître un droit subjectif à la négociation collective. Les requérants se plaignaient du fait que les travailleurs dont les convictions n'étaient pas celles des trois organisations représentatives ne pouvaient être présentés comme candidats aux élections sociales (c'est-à-dire les élections qui concernent le conseil d'entreprise), ce qui les empêchait d'accéder « aux organes où s'exerce le droit d'information, de consultation et de négociation collective au niveau de l'entreprise ». La Cour constitutionnelle a répondu ceci : « Le droit à l'information, à la consultation et à la négociation collective n'est pas mis en péril par les dispositions attaquées. Elles visent précisément à organiser de la manière la plus efficace possible l'exercice de ce droit au moyen de la négociation collective dans les organes représentatifs des entreprises. Il ne peut être déduit de l'article 23, alinéa 3, 1^o, de la Constitution que le législateur doit garantir à chaque travailleur le droit précité en lui fournissant personnellement l'accès aux organes de concertation qu'il a instaurés et dont il règle la composition et l'élection.

⁶⁶ Voy. not. M. PÂQUES et L. DONNAY, *Contentieux administratif*, op. cit., pp. 197 et s. et Cass., 11 mars 2024, C.22.0492.F.

⁶⁷ Cass. 10 mars 1994, *Pas.*, 1994, p. 237. voy. aussi M. PÂQUES et L. DONNAY, *Contentieux administratif*, op. cit., pp. 203 et s., n^o 284 et réf. citées.

⁶⁸ B. RENAULD et S. VAN DROOGHENBROECK, « Le principe d'égalité et de non-discrimination », in M. Verdussen et N. Bonbled (dir.), *Les droits constitutionnels en Belgique*, Bruxelles, Bruylant, 2011, vol. 2, pp. 570-574.

⁶⁹ *supra*, n^o 20.

En ce que le législateur a réglementé l'accès à ces organes en exigeant une certaine représentativité de la part des organisations de travailleurs, les dispositions attaquées, pour les motifs exposés en B.40 à B.42, ne sont pas dépourvues de justification »⁷⁰. Le Conseil d'État est tout aussi réservé et voit dans l'article 23 une disposition « qui charge les différents pouvoirs législatifs de garantir notamment le droit de négociation collective »⁷¹.

Le point de vue de la Cour de cassation sur ce point ne transparaît pas de l'arrêt annoté. Si elle estime qu'un droit subjectif n'est pas en cause, c'est en raison des constatations du juge du fond : celui-ci n'a pas constaté que l'objet véritable de la demande était l'obtention d'un droit à quelque chose ; les conclusions de synthèse des appellants révélaient, selon ce qu'indique le ministère public en ses conclusions, une modification de la convention collective de travail en vigueur et non son application.

25. Le point tranché par la Cour n'est pas très éloigné mais se distingue néanmoins de la discussion relative au pouvoir du juge qui constate ce que les spécialistes du droit constitutionnel nomment une lacune intrinsèque, situation qui se présente notamment lorsqu'un règlement, telle une convention collective de travail sectorielle, recèle une discrimination en raison de son champ d'application « trop petit », parce qu'il ne reconnaît pas à une catégorie de travailleurs les droits qu'elle attribue à d'autres qui leur sont comparables⁷². Dans l'opinion dominante, l'article 159 de la Constitution ne permet pas au tribunal de combler cette lacune en supprimant les mots excédentaires ou ajoutant des mots manquants dans le texte du règlement⁷³. Et si l'article 9 de la loi du 5 décembre 1968 permet au juge de prononcer une nullité partielle d'une convention collective de travail et donc de conserver le texte amputé d'un ou plusieurs mots⁷⁴, il ne lui permet pas de substituer au règlement élaboré par les partenaires sociaux un

⁷⁰ C. const., 15 janvier 2009, n° 9/2009, B.52. La Cour voit toutefois un ensemble indissociable dans les articles 23 et 27 de la Constitution (garantissant la liberté d'association), les articles 11 de la Convention européenne des droits de l'homme, 5 et 6 de la Charte sociale européenne, 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, 22 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et 3 et 10 de la Convention n°87 de l'O.I.T. (C. const., 26 juillet 2017, n° 101/2017). Cons. aussi F. DORSSEMONT et A. VAN REGENMORTEL, « Het 'recht op informatie en raadpleging' in herstructurerings- en welzijnsaangelegenheden versus artikel 23 van de Grondwet », in G. Van Limberghen et K. Salomez (éds.), *Sociale grondrechten als bakens voor een vernieuwd sociaal recht. Liber amicorum Professor Maxime Stroobant*, Gand, Mys & Breesch, 2001, pp. 277 et s. ; A. VANDEBURIE, *L'article 23 de la Constitution. Coquille vide ou boîte aux trésors ?*, Bruges, La Charte, 2008, pp. 77 et s. ; Y. KHERBACHE et H. BORTELS, « Artikel 23 van de Grondwet: (G)een grondrecht als een ander? », in M. Delnoy et al. (coord.), *Dire et faire le droit, Liber Amicorum Michel Pâques*, Bruxelles, Larcier-Intersentia, 2024, pp. 183-198.

⁷¹ C.E., 13 février 2015, n° 230.207 ; voy. aussi C.E., 27 septembre 2013, n° 224.863.

⁷² M. MELCHIOR et C. COURTOY, « L'omission législative ou la lacune dans la jurisprudence de la Cour constitutionnelle », *J.T.*, 2008, pp. 669 et s.

⁷³ Cass. (1e ch.), 5 novembre 2020, *J.T.*, 2021, p. 116 (concl. contraires du ministère public) ; M.-Fr. RIGAUX, « Du bon usage de l'article 159 de la Constitution. Actualité et perspectives de l'exception d'illégalité pour violation du principe d'égalité et de non-discrimination », *J.T.*, 2021, pp. 105-110. Voy. aussi Chr. BEHRENDT et M. VRANKEN, « Qui a peur des lacunes législatives ? », in M. Dambre et P. Lecocq (coord.), *Chronique de droit à l'usage des juges de paix et de police 2013*, Bruges, La Charte, 2013, p. 352.

⁷⁴ Voy. not. Cass., 17 janvier 1994, *Pas.*, 1994, p. 50.

nouveau régime qui n'existe pas jusqu'alors ; au plus, il peut étendre le bénéfice d'un régime existant à des personnes qui en étaient exclues⁷⁵.

Dans l'arrêt reproduit ci-dessus, la Cour écourté le débat en amont de cette question : puisque la demande véritable n'est pas un conflit de droit mais tend à faire modifier la convention collective de travail, il n'y a pas à se demander jusqu'où le juge peut aller.

V. Conclusion

L'intervention du pouvoir judiciaire dans le contexte d'un conflit collectif a toujours été un sujet délicat. La contestation d'ordre individuel relative à l'application d'une convention collective de travail est confiée aux tribunaux du travail par le Code judiciaire. Cette notion doit s'entendre d'un conflit de droit et exclut le conflit d'intérêts, lequel échappe à toute juridiction. Comment savoir si une contestation relative à une convention collective de travail est individuelle ou collective, si sa solution dépend de l'application d'une règle de droit ou si au contraire, elle ne peut être tranchée que par le rapport de force qui s'établit au cours d'une négociation collective entre les représentants du patronat et ceux du salariat ? L'arrêt annoté répond à la question en appliquant les mêmes principes que lorsqu'il s'agit de situer la ligne de démarcation entre les juridictions de l'ordre judiciaire et le Conseil d'État : c'est l'objet véritable et direct de la demande qui permet de qualifier celle-ci. Il revient au juge du fond d'apprécier si l'action vise au respect d'un droit subjectif individuel puisé dans une convention collective de travail. Si, au contraire, la demande, quel que soit son libellé, ne porte pas sur une question de droit mais poursuit en réalité une modification de la convention ou la conclusion d'une nouvelle convention, il est sans juridiction pour l'examiner. Le rôle du juge du fond est donc primordial pour identifier l'objectif réel de la demande.

⁷⁵ Sur toute cette question, cons. J.-Fr. NEVEN et al., « Les conventions collectives de travail à l'épreuve des principes d'égalité et de non-discrimination », in E. Dermine et J.-Fr. Neven (coord.), *Le droit social sectoriel, un monde méconnu*, Bruxelles, Larcier, 2023, pp. 36-67.