

Jurisprudence récente en matière de piquets de grève (2012-2015)¹

Les ordonnances des Présidents des tribunaux de première instance qui, sur requête unilatérale de l'employeur, ordonnent la levée des piquets de grève suscitent de larges commentaires depuis de nombreuses années. La présente chronique a pour objet de faire le point sur la jurisprudence récemment intervenue en la matière.

1. Les ordonnances sur requête unilatérale

Généralement, lorsqu'une requête unilatérale est rejetée, l'employeur qui n'a pas obtenu gain de cause s'abstient d'en faire état² : il est donc difficile d'évaluer le nombre de requêtes déposées chaque année et le pourcentage de ces requêtes auquel il est fait droit.

L'actualité sociale de ces derniers mois laisse toutefois apparaître la persistance de pareilles ordonnances.

Le contexte et les effets des décisions sont variables.

Certaines ordonnances réagissent à un piquet de grève déjà en place et dont la réalité est attestée par un ou plusieurs constats d'huissier³.

D'autres ordonnances sont préventives : elles se fondent alors, le plus souvent, sur des allégations générales, telles que l'annonce par voie de presse d'une grève générale⁴ ou d'un piquet de grève⁵, ou encore l'affirmation que « *si les actions annoncées pouvaient être dans un premier temps considérées comme une grève, il est apparu ensuite que les organisations syndicales ont annoncé que l'accès aux entreprises serait aussi bloqué* »⁶.

Les interdictions contenues dans les ordonnances sont habituellement très générales⁷ : il s'agit, le plus souvent, « *d'interdire à quiconque d'empêcher ou d'entraver, de quelque façon que ce soit, le libre accès (entrée et sortie) à l'entreprise et à ses dépendances* »⁸.

¹ Le présent article emprunte certains passages à J-Fr. NEVEN, « Piquets de grève : les suites de la décision du Comité européen des Droits sociaux du 13 septembre 2011 », in *Droit de grève : actualités et questions choisies*, F. KRENC (dir.), Larcier, Jeune Barreau de Bruxelles, 2015, p. 35 à 58.

² Voy. Prés. Civ. Hainaut, division Charleroi, 12 décembre 2014, R.G. 2014/1855/B, *inédit* : cette ordonnance rejette la demande d'une cinquantaine d'entreprises de la région de Charleroi qui, en vue de la grève générale du 15 décembre 2014, sollicitaient que le libre accès à leurs locaux soit garanti ; voy. aussi Prés. Civ. Anvers, div. Malines, 23 septembre 2015, A.R.Voorz. 2015/756/B, *inédit* qui rejette une requête unilatérale d'Infrabel.

³ Prés. Civ. Hainaut, division Mons, 25 avril 2014, R.G. 2014/395/B, *inédit* ; Prés. Civ. Brabant wallon, 13 mai 2014, R.R. 14/478/B, *inédit*.

⁴ Prés. Civ. Tournai, 27 janvier 2012, R.G. 12/79 B, *inédit*.

⁵ Prés. Civ. Hainaut, division Tournai, 2 avril 2014, R.G. 14/293/B, *inédit*.

⁶ Prés. Civ. Hainaut, division Tournai, 21 novembre 2014, R.G. 14/950 B, *inédit*.

⁷ Au point qu'elles prennent parfois la forme d'un « règlement général de police », ce qui ne relève pas de la compétence du pouvoir judiciaire, voy. Prés. Civ. Anvers, div. Malines, 23 septembre 2015, A.R.Voorz. 2015/756/B, *inédit*.

⁸ Prés. Civ. Hainaut, division Tournai, 2 avril 2014, R.G. 14/293/B, *inédit*.

Le souci d'assurer un équilibre des intérêts en présence et d'assurer une certaine proportionnalité des mesures d'interdiction est généralement absent des ordonnances.

C'est ainsi que si elles ont, le plus souvent, des effets limités dans le temps, - pouvant aller de 24 heures à quelques mois⁹ -, elles n'envisagent jamais, par exemple, de maintenir en dehors du champ de l'interdiction qu'elles édictent l'hypothèse d'un barrage *filtrant* qui, dans le but d'en appeler à la solidarité des non-grévistes, entraverait l'accès à l'entreprise, mais ne l'empêcherait pas.

De même, les ordonnances n'identifient¹⁰ ni les destinataires de l'interdiction ni les bénéficiaires de la garantie de libre accès à l'entreprise. Ces bénéficiaires peuvent donc être les propriétaires ou la direction de l'entreprise, les travailleurs non-grévistes, les clients, les fournisseurs, mais aussi les sous-traitants et les travailleurs intérimaires (et ce malgré l'interdiction sanctionnée pénalement de « *mettre ou maintenir des intérimaires au travail chez un utilisateur en cas de grève ou de lock-out* »¹¹).

2. Les recours en tierce opposition introduits contre les ordonnances unilatérales

Les travailleurs (et/ou permanents syndicaux) ayant participé au piquet de grève et à qui l'ordonnance a été signifiée peuvent introduire un recours en tierce opposition. L'efficacité de ce recours est discutée¹² vu qu'habituellement, il n'est tranché qu'un certain temps (souvent plusieurs années) après que le conflit collectif a pris fin. Il n'en reste pas moins que les débats sur tierce opposition sont les seuls moments où des arguments de fond sont réellement échangés. Ils présentent donc un certain intérêt sur le plan juridique.

En pratique, les arguments échangés concernent le plus souvent :

- l'intérêt de la tierce opposition ;
- le caractère unilatéral de la requête originale ;
- la justification des mesures ordonnées sur requête unilatérale.

2.1. On a pu se demander si le recours des travailleurs présente encore un intérêt, au sens du Code judiciaire, lorsque la tierce opposition est introduite ou poursuivie alors que le conflit collectif a pris fin.

⁹ Prés. Civ. Tongres, 14 janvier 2013, R.R. 13379, inédit, valable du 14 janvier 2013 au 31 mai 2013 ; cette ordonnance est toutefois intervenue dans le contexte assez particulier du redémarrage d'une chaîne de montage, contestée par un groupe de travailleurs, nonobstant le protocole d'accord conclu avec les organisations syndicales et avalisé par une majorité de travailleurs.

¹⁰ L'absence d'identification des destinataires figure parmi les motifs de rejet de la requête retenus par Prés. Civ. Anvers, div. Malines, 23 septembre 2015, A.R.Voorz. 2015/756/B, *inédit*.

¹¹ Voy. art. 19, CCT n° 108 rendue obligatoire par arrêté royal du 26 janvier 2014 ; précédemment, art. 8, CCT n° 58 rendue obligatoire par arrêté royal du 23 septembre 1994.

¹² Voy. P. HUMBLET, « Behoort de tussenkomst van de rechter in collectieve conflicten tot het verleden? », *R.A.B.G.*, 2013, p. 860. Pour cet auteur, la tierce opposition est une « grande illusion » puisque la signification de l'ordonnance avec menace d'astreinte a de toute façon brisé l'élan de l'action collective.

Cette question semble réglée depuis un [arrêt de la Cour de cassation du 4 février 2011](#)¹³ précisant :

« Il suit de l'effet dévolutif de l'appel que la cour d'appel doit vérifier la légalité de l'ordonnance prise en référé par le premier juge. Elle ne peut s'en abstenir au motif que l'exécution des mesures dont appel, assorties d'astreintes, priverait la situation d'urgence et la demande originaire d'objet ».

Sur cette base, plusieurs décisions récentes¹⁴ se sont prononcées en faveur de la recevabilité de la tierce opposition des travailleurs bien que le conflit collectif soit terminé et que l'ordonnance sur requête unilatérale ait cessé de produire ses effets.

On signalera, toutefois, un [arrêt de la Cour de cassation du 30 janvier 2015](#)¹⁵ ayant décidé que *« la tierce opposition est irrecevable à défaut d'intérêt si elle émane d'une personne dont la position juridique n'est pas menacée par la décision attaquée »*. La circonstance que, dans cette affaire, la tierce opposition avait été introduite par un permanent syndical plutôt que par des travailleurs de l'entreprise a sans doute eu une incidence sur la solution retenue (et ce d'autant plus qu'aucun paiement d'astreinte n'était en cause dans cette affaire).

2.2. Les travailleurs contestent généralement que l'employeur se trouvait dans les conditions pour introduire une requête unilatérale.

Il découle de l'article 584, alinéa 4, du Code judiciaire, que la requête unilatérale n'est recevable qu'en cas d'absolue nécessité.

Il est généralement admis que l'absolue nécessité existe dans trois hypothèses :

- s'il est nécessaire de provoquer un effet de surprise ;
- lorsqu'il n'est pas possible d'identifier de manière certaine et précise les personnes à charge desquelles les mesures doivent être exécutées¹⁶ ;
- ou en cas d'extrême urgence¹⁷ (comme par exemple lorsque, face à un péril grave et imminent, la procédure contradictoire, même à délai abrégé, est de toute évidence impuissante à régler la situation en temps utile).

¹³ Cass. 4 février 2011, C.10.0459.N, *J.T.*, 2011, p. 248, obs. J-Fr. van DROOGHENBROECK.

¹⁴ Prés. Civ. Charleroi, 21 janvier 2014, RG n° 13/2754/A, inédit, confirmé sur ce point par Mons, 20 mai 2015, 2015/RF/24 ; Prés. Civ. Brussel, 17 octobre 2013, *Chr. D.S.*, 2014, p. 28, note I. VAN HIEL et NJW, 2013, p. 956, note P. PECINOVSKY ; Mons, 21ème ch., 28 novembre 2012, *Chr. D.S.*, 2014, p. 20 et *J.T.T.*, 2013, p. 57.

¹⁵ Cass. 30 janvier 2015, C.14.0270.N.

¹⁶ Cass. 25 février 1999, *Pas.* 1999, n° 116.

¹⁷ Voy., notamment, Bruxelles (9ème ch.), 19 mars 2004, *J.T.*, 2004, p. 576 ; Cour trav. Liège, sect. Namur, 5 octobre 2010, RG n° 127/2010.

En ce qui concerne les ordonnances en matière de grève, c'est habituellement l'impossibilité d'identifier les travailleurs qui participeront au piquet de grève¹⁸ qui est invoquée par l'employeur pour justifier la requête unilatérale.

La jurisprudence récente semble apprécier cet argument de manière plus sévère que par le passé.

Ainsi, après avoir constaté « *que le conflit social existait depuis plusieurs semaines et qu'un préavis de grève avait été déposé* », la Cour d'appel de Mons a considéré dans un [arrêt du 28 novembre 2012](#) que la tenue d'un débat contradictoire aurait été possible : l'absolue nécessité n'était donc pas établie¹⁹.

La Cour d'appel d'Anvers s'est également appuyée sur les circonstances particulières du conflit collectif pour conclure qu'un débat contradictoire, à l'occasion duquel le juge aurait pu être mieux informé, était possible²⁰.

Le pourvoi en cassation dirigé contre cet arrêt a été rejeté²¹. La Cour de cassation a décidé dans un [arrêt du 8 décembre 2014](#) que :

« la cour d'appel a justifié légalement sa décision qu'il n'y avait pas absolue nécessité, de sorte que la procédure ne pouvait être introduite par requête unilatérale ni examinée sans débat contradictoire, par les motifs suivants :

- *les mesures demandées auraient aussi pu être imposées de manière utile à l'issue de débats contradictoires ordinaires, après une citation avec abréviation des délais de comparution ;*
- *certains participants bien connus par les demanderesses auraient pu être cités, de sorte que le juge des référés aurait pu statuer après un débat contradictoire, donc en étant mieux éclairé, sur les mesures qui étaient demandées dans le cadre d'un conflit social à l'égard de « tout un chacun » ;*
- *dans ce litige, un « effet de surprise » n'était pas nécessaire eu égard à la nature des mesures demandées ».*

En ce qui concerne le caractère unilatéral de la procédure, un point mériterait d'être tranché plus nettement par la jurisprudence.

¹⁸ Voy., notamment, Mons, 18 avril 2013, RG n° 2011/RG/33, inédit; Prés. Civ. Brussel, 17 octobre 2013, *Chr. D.S.*, 2014, p. 28: « *De omstandigheid dat AMP eisers kende in hun hoedanigheid van vakbondssecretaris en vakbondsafgevaardigden, belet niet dat zij niet wist welke personen eventueel zouden deelnemen aan de stakingspiketten, en was het haar bijgevolg niet mogelijk alle personen te identificeren tegen wie de bedoelde maatregelen gevorderd werden* ».

¹⁹ Mons, 21ème ch., 28 novembre 2012, R.G. 2011/RG/1.074, *Chr. D.S.*, 2014, p. 20 et *J.T.T.*, 2013, p. 57 ; voy. aussi Prés. Civ. Anvers, div. Malines, 23 septembre 2015, A.R.Voorz. 2015/756/B, inédit.

²⁰ Anvers, 8ème ch., 29 juin 2012, *Chr. D.S.*, 2014, p. 42 ; dans une affaire introduite contradictoirement dans le même ressort, Dans l'affaire ayant donné lieu à la décision contradictoire Prés. Civ. Anvers, 31 mars 2014, inédit, RG n° 14/243/C, le délai de citation a été abrégé et l'employeur a été autorisé à faire citer différents travailleurs, par e-mail ou par fax.

²¹ Cass. 8 décembre 2014, C.12.0468.N, *NJW*, 2015, p. 161.

Depuis que la Cour de cassation²² et la [Cour européenne des droits de l'homme](#)²³ ont décidé que l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme est, en principe, applicable aux procédures en référé, on peut, en effet, se demander si la requête unilatérale est conforme aux exigences du procès équitable déduites de cet article 6.

La Cour européenne des droits de l'homme ne condamne pas, comme telle, la procédure sur requête unilatérale : elle admet que le contradictoire peut être écarté temporairement, à condition qu'il soit rétabli aussi vite que possible et que la procédure prise dans son ensemble garde un caractère équitable²⁴.

La question de savoir si, en matière de grève, la procédure prise dans son ensemble conserve un caractère équitable suffisant, alors qu'habituellement, la tierce opposition ne peut pas aboutir avant l'issue du conflit collectif du travail²⁵, a été soumise au Président du Tribunal de Charleroi.

Il a estimé que, bien qu'introduite unilatéralement, la procédure restait équitable dans la mesure où, à son estime²⁶, moyennant certains aménagements procéduraux, la tierce opposition aurait pu être plaidée alors que le conflit collectif était toujours en cours²⁷. Cette ordonnance a toutefois été réformée, mais pas sur ce point, par la [Cour d'appel de Mons dans un arrêt du 20 mai 2015](#)²⁸ (voir ci-dessous).

- 2.3.** Enfin, il arrive que la discussion porte sur la justification des interdictions prévues par l'ordonnance unilatérale. L'issue du litige est alors souvent fonction des circonstances particulières de l'affaire et de l'appréciation portée par le juge sur le déroulement du conflit collectif.

Le Président du Tribunal néerlandophone de Bruxelles a ainsi annulé par [décision du 17 octobre 2013](#) une ordonnance unilatérale en s'appuyant sur le constat, fait *a posteriori*, d'une absence de blocage de l'accès à l'entreprise pour les clients et fournisseurs²⁹.

Deux autres affaires récentes méritent une attention particulière.

²² Cass. 14 janvier 2005, Pas. 2005, n° 24 ; *R.C.J.B.*, 2006, p. 491 et note J.-Fr. et S. van DROOGHENBROECK, « Référé et procès équitable ».

²³ Cour eur. D. H., gde ch., *Micallef c. Malte*, 15 octobre 2009 ; F. KRENC, « L'assujettissement du référé aux garanties du procès équitable. Cour européenne des droits de l'homme (Gde Ch.), *Micallef c. Malte*, 15 octobre 2009 », *Rev. Trim. Dr. H.*, 2011, p. 295-315.

²⁴ Voy. à ce sujet, J.-Fr. et S. van DROOGHENBROECK, « Référé et procès équitable », *R.C.J.B.*, 2006, p. 542-546.

²⁵ Voy. J.-Fr. NEVEN, « Les piquets de grève, la procédure sur requête unilatérale et les pouvoirs du juge des référés après la décision du Comité européen des Droits sociaux du 13 septembre 2011 », *R.D.S.*, 2012, p. 427.

²⁶ On peut néanmoins se demander si ce point de vue, formulé *a posteriori* et de manière abstraite, est bien réaliste.

²⁷ Prés. Civ. Charleroi, 21 janvier 2014, RG n° 13/2754/A, inédit.

²⁸ Mons, 20 mai 2015, 2014/RF/24.

²⁹ Prés. Civ. Brussel, 17 octobre 2013, R.G. 13/968/C, *Chr. D.S.*, 2014, p. 33.

Dans la première de ces affaires, [jugée le 8 septembre 2014](#), le Président du Tribunal néerlandophone de Bruxelles avait annulé une ordonnance motivée par le fait que le piquet empêchait des travailleurs volontaires d'accéder à l'entreprise. Les débats contradictoires tenus dans la cadre de la tierce opposition avaient toutefois laissé apparaître que les *volontaires* étaient des travailleurs recrutés via une agence d'intérim et non des travailleurs permanents de l'entreprise³⁰.

Cette décision, qui évoquait une tentative d'instrumentalisation de l'huissier de justice et du Président du tribunal par l'employeur, a été réformée en appel au terme d'une appréciation sensiblement différente des faits³¹.

Dans cet [arrêt du 19 janvier 2015](#), la Cour d'appel a considéré, en substance, qu'il n'appartenait pas aux travailleurs de prendre attitude par rapport au recrutement de travailleurs *remplaçants* en bloquant l'accès de l'entreprise par un piquet de grève (qualifié d'acte d'intimidation et de violence).

La seconde affaire concerne l'ordonnance déjà citée du Président du Tribunal de Charleroi qui, au terme d'une analyse assez approfondie des motifs du conflit collectif, a été réformée par la Cour d'appel de Mons.

Après avoir considéré qu'un piquet de grève constitue, en principe, une voie de fait qui porte atteinte aux droits subjectifs des travailleurs non-grévistes et des fournisseurs, elle a décidé :

« L'atteinte à des droits subjectifs cesse cependant d'être abusive lorsque les travailleurs se trouvent confrontés brutalement à un abus de droit qui ne leur laisse pas d'autre issue que le blocage de l'entreprise pour rétablir l'équilibre ainsi rompu et exercer une pression économique négative suffisante sur l'entreprise aux fins de la forcer au dialogue et au respect de dispositions légales bafouées.

Tel fut le cas en l'espèce dès lors que d'une part, au mépris des dispositions légales (...) et en connaissance de cette violation, la [société] a notifié son licenciement immédiat [au travailleur] malgré la protection dont il bénéficiait et d'autre part, a porté atteinte à la réputation de ce dernier en invoquant publiquement des attitudes pénalement répréhensibles (...).

Le fait que des négociations aient été entreprises est à cet égard indifférent quant au fondement de la requête unilatérale dans la mesure où elles sont intervenues après le dépôt de celle-ci.

Le non-respect de la procédure spécifique à respecter en cas de différend ne peut être reproché aux [travailleurs] dans la mesure où ils ont réagi à ce qui peut être qualifié de voie de fait de la part de l'employeur qui privait instantanément les travailleurs du soutien de leur représentant ».

³⁰ Prés. Civ. Brussel, 8 septembre 2014, RG n° 2014/423/C, inédit.

³¹ Brussel, 19 janvier 2015, 2014/AR/2.141.

En définitive, la Cour considère que « *compte tenu des circonstances particulières du litige* », le piquet de grève ne pouvait être qualifié de voie de fait de sorte que les mesures d'interdiction prévues par l'ordonnance sur requête unilatérale n'étaient pas justifiées.

Dans cette affaire, la Cour d'appel a estimé ne pas devoir tenir compte d'une circonstance postérieure à l'ordonnance, à savoir la tenue de négociations entre les parties.

Pour le reste, cette affaire suscite des questions du même ordre que la précédente : le rôle du juge est-il bien de soupeser la valeur respective des abus prétendument commis par les travailleurs et par l'employeur, avant ou pendant le conflit collectif ? Cette démarche, qui conduit le juge à se prononcer sur les motivations des acteurs, n'emporte-t-elle pas un certain risque de subjectivité³² ? N'aurait-il pas été préférable de s'en tenir à une appréciation de l'exactitude et de la pertinence des éléments de preuve initialement fournis par l'employeur à l'appui de sa requête ?

* * *

Le relevé de jurisprudence fait ci-dessus concerne des décisions rendues après que la décision du Comité européen des Droits sociaux (C.E.D.S.) ayant statué sur la réclamation des organisations syndicales belges, a été rendue publique.

Au terme de cette décision³³, le C.E.D.S. a estimé que les ordonnances sur requête unilatérale prononcées par les Présidents des tribunaux de première instance, ne sont pas conformes à l'article 6, § 4, et à l'article G, de la Charte sociale européenne.

L'article 6, § 4, de la Charte sociale européenne garantit le droit de grève tandis que l'article G définit les conditions dans lesquelles des restrictions peuvent être apportées à ce droit³⁴. Il faut notamment que ces restrictions soient prescrites par la loi.

En substance, dans sa décision³⁵, le C.E.D.S. a retenu :

³² Voir Prés. Civ. Hainaut, division Charleroi, 12 décembre 2014, R.G. 2014/1855/B, inédit, qui évoque le risque d'immixtion dans le conflit collectif conduisant le juge à se prononcer sur le bien-fondé des revendications des grévistes.

³³ Cette décision, qui date du 13 septembre 2011, et les actes de procédure qui l'ont précédée sont accessibles via le site : http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/Complaints_fr.asp ; cliquer sur le lien correspondant à la réclamation n° 59/2009.

³⁴ Selon l'article G de la Charte sociale européenne, il faut que les restrictions soient « prescrites par la loi et (...) nécessaires, dans une société démocratique, pour garantir le respect des droits et des libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs ». De même, ces restrictions ne peuvent être appliquées que dans le but pour lequel elles ont été prévues

³⁵ A propos de cette décision, voy. notamment, F. DORSSEMONT, « Libres propos sur la légitimité des requêtes unilatérales contre l'exercice du droit à l'action collective à la lumière de la décision du Comité européen des droits sociaux (réclamation collective n°59/2009) », in *Actions orphelines et voies de recours en droit social*, FUSL, Anthémis, 2012, p. 129-147 et J-Fr. NEVEN, « Les piquets de grève, la procédure sur requête unilatérale

- Le droit de participer à un piquet de grève, doit être protégé au même titre que le droit de grève lui-même.
- Les actes d'intimidation et de violence qui surviennent à l'occasion d'un piquet de grève ne sont pas protégés par la Charte sociale européenne ; en d'autres termes, seule la participation à un piquet de grève pacifique est protégée.
- Le droit des non-grévistes de ne pas participer à la grève doit être respecté.

Il est essentiel de relever que c'est le droit de ne pas participer à la grève et non la liberté de travail qui selon le C.E.D.S. doit, dans tous les cas, être protégé.

Pour le C.E.D.S., la liberté du travail peut être protégée dans le cadre des restrictions qui sous certaines conditions, peuvent être apportées au droit de grève (comme aux autres droits prévus par la Charte).

- Les ordonnances en matière de piquets de grève ne satisfont pas à ces conditions : elles manquent de prévisibilité et leur caractère unilatéral peut avoir des « résultats injustes ».

Ainsi, pour le C.E.D.S., les ordonnances sur requête unilatérale ne peuvent pas être qualifiées de « restrictions prescrites par la loi » et ne sont donc pas conformes à la Charte sociale européenne.

Il est évidemment dommage que la décision du C.E.D.S. n'irrigue pas plus les décisions rendues par les tribunaux belges.

Certes, les décisions du C.E.D.S.³⁶ sont du *soft law* et ne sont pas directement contraignantes. Il résulte toutefois du Protocole qui institue la procédure de réclamation collective qu'au sein du Conseil de l'Europe, le C.E.D.S. a le monopole des interprétations juridiques³⁷ : ainsi, indépendamment du fait qu'elles émanent d'un groupe d'experts venus de 15 pays différents, ses décisions disposent d'une autorité particulière.

Le Gouvernement belge avait pris l'engagement³⁸ vis-à-vis du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe (qui est l'organe politique chargé du suivi des décisions du C.E.D.S.) d'assurer la diffusion de cette décision auprès des autorités judiciaires. Cette diffusion semble avoir été faite *a minima*³⁹.

et les pouvoirs du juge des référés après la décision du Comité européen des Droits sociaux du 13 septembre 2011 », *R.D.S.*, 2012, p. 389-428.

³⁶ Pour rappel, le C.E.D.S. est un comité composé de 15 experts indépendants, ayant pour mission de se prononcer sur le respect de la Charte sociale européenne par les Etats parties à celle-ci.

³⁷ Voy. Art. 9, Rapport explicatif joint au Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives, fait à Strasbourg, le 9.XI.1995.

³⁸ Comité des Ministres du Conseil de l'Europe, résolution CM/ResChS(2012)3 du 4 avril 2012.

³⁹ La décision n'a, apparemment, été officiellement communiquée qu'au Collège des procureurs généraux.