

50^e anniversaire de la loi belge sur l'objection
de conscience au service militaire

OBJECTION DE CONSCIENCE À LA PRODUCTION D'ARMEMENTS ?

Jean Jacqmain - ULB

1. Le statut des objecteurs de conscience (en dernier lieu, lois coordonnées le 20 février 1980) disposait que « le milicien qui est convaincu qu'on ne peut tuer son prochain, même à des fins de défense nationale ou collective », devait accomplir un service de remplacement.
2. Ce statut comportait une règle d'interdiction professionnelle : jusqu'au 31 décembre de l'année de ses 45 ans, l'objecteur de conscience reconnu ne pouvait exercer aucune fonction impliquant, même occasionnellement, la détention ou le port d'une arme, mais non plus « participer, à quelque titre que ce soit, à la fabrication, à la réparation ou au commerce des armes, ni à la fabrication ou au commerce des munitions ».
3. Par conséquent, la réglementation du chômage prévoyait que, pour un objecteur de conscience, un emploi interdit par son statut n'était pas convenable. Cette règle figure actuellement à l'article 28 de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 (qui exécute l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage) ; compte tenu de la suspension de l'application du statut en 1995, elle concerne probablement encore quelques objecteurs.
4. Revenons à la définition citée ci-dessus : il y a toujours eu et, heureusement, il y a toujours dans la société belge d'autres personnes convaincues qu'on ne peut tuer son prochain même à des fins de défense nationale ou collective, ni d'ailleurs aider autrui à le faire ; mais la reconnaissance indirecte du droit de ne pas contribuer à la production d'armements ne les concerne pas, puisqu'elles n'étaient pas assujetties aux obligations de milice. Évidemment, il s'agit d'abord des femmes, ensuite des hommes qui en avaient été exemptés ou dispensés, enfin de tous ceux qui ont bénéficié de la fin de la conscription.

5. Où chercher la base d'un droit à l'objection de conscience à la production d'armements ? Le regard se porte vers l'article 19 de la Constitution qui, dans des termes plutôt surannés, garantit « la liberté des cultes et celle de manifester ses opinions ». Cette disposition doit se lire en combinaison avec l'article 9 de la Convention européenne des droits humains, qui lui garantit « la liberté de pensée, de conscience et de religion ainsi que la liberté de manifester sa religion ou ses convictions ».

À ce propos, il faut prêter attention à l'évolution récente de la jurisprudence de la Cour européenne des droits humains qui a reconnu que le droit à l'objection de conscience au service militaire fait partie de la liberté de conscience. En effet, si l'arrêt *Bayatyan c/ Arménie* (7 juillet 2011) concernait un témoin de Jéhovah, les arrêts *Savda c/ Turquie* (12 juin 2012) et *Tarhan c/ Turquie* (17 juillet 2012) impliquaient des gens qui ne se réclamaient que de convictions pacifistes et antimilitaristes. Même si l'ensemble du titre II de la Constitution, relatif aux libertés, est à nouveau ouvert à révision, y réclamer l'inscription d'une mention spécifique semblerait donc exiger un effort démesuré.

6. Peut-on confronter la liberté de conscience à la notion d'emploi convenable ? La jurisprudence belge répond (prudemment) par l'affirmative, et d'ailleurs, si la question n'apparaît pas dans la réglementation, l'article 22 de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 précise que la liste des critères de l'emploi convenable n'est pas limitative.

Il y a trente ans, une recension relevait quelques décisions éparses, dont aucune ne portait sur la production d'armements, et dont la plus intéressante était sans doute l'arrêt rendu le 15 juin 1979 par la cour du travail de Liège (*Journal des tribunaux du travail*, 1980, p. 6). La cour avait reconnu en principe qu'un chômeur pouvait se réclamer de ses convictions pour refuser un emploi d'électricien sur le site de construction de la centrale nucléaire de Tihange. Toutefois, elle avait rejeté sa demande d'allocations en considérant qu'il manquait de sincérité dans son argumentation.

Plus récemment, le contentieux (toujours peu abondant) s'est cristallisé sur l'incidence des prescriptions liées à certaines convictions religieuses (interdiction du travail dominical, exigences vestimentaires). Les juridictions du travail abordent ces litiges avec pragmatisme et rigueur, examinant la portée précise de la règle invoquée et son incidence concrète sur l'emploi en cause.

On pressent donc que la conciliation de la notion d'emploi convenable avec la liberté de conscience d'un travailleur/une travailleuse qui perd ou quitte un poste, ou d'un chômeur/une chômeuse qui le refuse, devrait couvrir un large spectre (depuis la fonction de boucher dans une entreprise qui traite des produits

porcins jusqu'à celle d'enseignant dans une école du réseau libre confessionnel). Par ailleurs, même l'article 28 de l'arrêté ministériel, spécifique aux objecteurs de conscience à la conscription, ne vise que des fonctions, et non les établissements dans lesquels elles doivent être exercées.

Moyennant ces réserves, l'inscription d'un critère supplémentaire, relatif aux convictions, dans l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 contribuerait sûrement à la solution du problème au plan du principe ; au plan pratique, les éléments retenus par la jurisprudence (étendue et réalité du conflit allégué, sincérité de l'intéressé/e) resteraient déterminants.

7. Néanmoins, la question « emploi convenable et liberté de conscience » ne concerne pas seulement le contrôle du droit aux allocations de chômage (compétence fédérale), mais aussi la rencontre de l'offre et de la demande d'emplois (compétence des Régions et de leurs organes de placement). Par ailleurs, ou surtout, elle ne se situe pas seulement en droit de la sécurité sociale, mais aussi en droit du travail.

En effet, c'est dans le cadre des relations individuelles et collectives entre les travailleurs (postulants ou occupés) et les employeurs (privés ou publics) que surgissent des éléments particulièrement sensibles en matière de production d'armements. Que fabrique l'entreprise ? Quelle destination ont ses composés chimiques ou ses composants électroniques ? Peut-elle invoquer des obligations de secret pour ne rien en dire ? Un travailleur/une travailleuse a-t-il/elle le droit de faire des réserves lors de son engagement ? Qu'advient-il en cas de réorientation de la production, ou de changement de client ? Et s'il y a transfert d'entreprise ?

On saisit que les partenaires sociaux ne sont pas seulement concernés ici en tant que membres du comité de gestion de l'Office national de l'Emploi. Et que si le respect des convictions se trouve en cause, les institutions régionales de placement ne peuvent pas se borner à transmettre des avis lapidaires de vacances.

8. Vaste débat donc, apte à mobiliser l'ensemble de la société belge en cette époque de réformes institutionnelles. Il y en a sûrement de moins dignes d'être menés.

Jean Jacqmain
service civil 1971-73
professeur de l'Université à la Faculté de droit et de
criminologie de l'ULB