

Cour de cassation de Belgique

Arrêt

N° S.22.0038.F

JOUETS BROZE FILS, société anonyme, dont le siège est établi à Ans (Alleur),
rue des Nations-Unies, 125, inscrite à la banque-carrefour des entreprises sous le
numéro 0432.392.940,

demanderesse en cassation,

représentée par Maître Bruno Maes, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet
est établi à Watermael-Boitsfort, chaussée de La Hulpe, 177/7, où il est fait
élection de domicile,

contre

O. C.,

défendeur en cassation.

I. La procédure devant la Cour

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 21 avril 2022 par la cour du travail de Liège.

Le 6 avril 2023, l'avocat général Hugo Mormont a déposé des conclusions au greffe.

Le président de section Mireille Delange a fait rapport et l'avocat général Hugo Mormont a été entendu en ses conclusions.

II. Le moyen de cassation

Dans la requête en cassation, jointe au présent arrêt en copie certifiée conforme, la demanderesse présente un moyen.

III. La décision de la Cour

Sur le moyen :

Quant à la première branche :

L'article 6 de la convention collective de travail du 21 septembre 2015 fixant le statut des délégations syndicales, conclue au sein de la commission paritaire n° 311 des grandes entreprises de détail et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 8 novembre 2016, fixe le nombre des délégués effectifs et suppléants qui composent la délégation syndicale, en fonction du nombre de travailleurs concernés par la convention collective, à 4 délégués effectifs et 0 délégué remplaçant pour 50 à 75 travailleurs, 4 délégués effectifs et 1 délégué remplaçant pour 76 à 150 travailleurs et un nombre croissant de délégués effectifs et de délégués remplaçants pour un nombre croissant de travailleurs.

En vertu de l'article 26 de cette convention collective de travail, les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs

inhérents à l'exercice de leur mandat et l'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical pour quelque motif que ce soit doit, en règle, respecter la procédure prévue par cette disposition.

Suivant l'article 28, une indemnité forfaitaire est due par l'employeur s'il licencie un délégué syndical sans respecter cette procédure.

Il ne ressort ni de ces dispositions ni d'aucune autre disposition de la convention collective de travail que la protection instaurée par les articles 26 et 28 précités s'étendrait au délégué suppléant aussi longtemps qu'il ne remplace pas un délégué effectif.

En déduisant des dispositions précitées que « [le défendeur], délégué syndical suppléant, peut [...] invoquer en sa faveur [les] dispositions protectrices [des articles 26 et 28] », sans rechercher s'il remplaçait un délégué effectif, l'arrêt viole ces dispositions.

Le moyen, en cette branche, est fondé.

La cassation de la décision sur l'indemnité de protection des délégués syndicaux s'étend à la décision sur les dommages et intérêts pour abus de droit, en raison des liens existant entre ces décisions.

Et il n'y a pas lieu d'examiner la seconde branche du moyen, qui ne saurait entraîner une cassation plus étendue.

Par ces motifs,

La Cour

Casse l'arrêt attaqué, sauf en tant qu'il dit l'appel recevable ;

Ordonne que mention du présent arrêt sera faite en marge de l'arrêt partiellement cassé ;

Réserve les dépens pour qu'il soit statué sur ceux-ci par le juge du fond ;

Renvoie la cause, ainsi limitée, devant la cour du travail de Mons.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président de section Mireille Delange, président, le président de section Michel Lemal, les conseillers Marie-Claire Ernotte, Ariane Jacquemin et Simon Claisse, et prononcé en audience publique du quinze mai deux mille vingt-trois par le président de section Mireille Delange, en présence de l'avocat général Hugo Mormont, avec l'assistance du greffier Lutgarde Body.

L. Body

S. Claisse

A. Jacquemin

M.-Cl. Ernotte

M. Lemal

M. Delange

REQUETE EN CASSATION

POUR : la société anonyme **JOUETS BROZE Fils**, ayant son siège à 4432 Alleur, Rue des Nations-Unies 125, inscrite à la BCE sous le n° 0432.392.940,

Demanderesse en cassation, assistée et représentée par Me Bruno Maes, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à 1170 Bruxelles, chaussée de La Hulpe 177/7, chez qui il est fait élection de domicile,

CONTRE : Monsieur **O. C.**,

Défendeur en cassation.

* *
*

A Madame le Premier Président et Monsieur le Président,

A Mesdames et Messieurs les Conseillers composant la Cour de cassation,

Mesdames,

Messieurs,

La demanderesse a l'honneur de déférer à la censure de Votre Cour l'arrêt du 21 avril 2022 rendu par la chambre 3-D de la cour du travail de Liège, division Liège (R.G. 19/3338/A).

FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE

Les faits et antécédents de procédure peuvent être résumés comme suit.

Fin 2016 le défendeur, occupé par la demanderesse en qualité d'employé moyennant un contrat à durée indéterminée, fut désigné par la CGSLB comme membre suppléant de la délégation syndicale.

Le 28 mai 2019 le défendeur fut licencié, ses absences répétées perturbant gravement l'organisation du travail. Une indemnité de rupture équivalente à plus de 10 mois de rémunération fut payée.

Contestant la validité du licenciement auquel la demanderesse avait procédé sans appliquer les règles relatives à la protection des membres de la délégation syndicale, le défendeur réclama le paiement d'une indemnité de protection. La demanderesse introduisit une demande reconventionnelle en dommages et intérêts pour abus de droit.

Alors que le tribunal du travail de Liège, division Liège (4^{ème} chambre) avait, par son jugement du 4 janvier 2021, rejeté les demandes tant principale que reconventionnelle, la cour du travail, par l'arrêt attaqué, dit l'appel du travailleur fondé et lui accorde la somme brute de 24.365,85 euros, à majorer des intérêts. La demanderesse fut également condamnée au paiement des indemnités de procédure et des frais de procédure.

A l'encontre de cet arrêt la demanderesse allègue le moyen de cassation libellé ci-après.

Il convient d'observer incidemment que la cour du travail mentionne comme nom de société de la demanderesse 'JOUETS BROZE et Fils', alors qu'il s'agit de 'JOUETS BROZE Fils'.

UNIQUE MOYEN DE CASSATION

Dispositions violées

- articles 7, 19, 26, 31 et 51, unique alinéa, 2° et 3° de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (dénommée ci-après la loi du 5 décembre 1968) ;

- articles 6, 7, premier alinéa, 8, notamment 2^o et 4^o, 18 et 20, unique alinéa, 1^o de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, modifiée et complétée par les conventions collectives de travail n° 5 bis du 30 juin 1991, n° 5ter du 21 décembre 1978 et n° 5 quater du 5 octobre 2011 (dénommée ci-après la C.C.T. n° 5);
- articles 1, 5, 6, troisième alinéa, 9, 23, 26 et 28 de la convention collective de travail du 21 septembre 2015 fixant le statut des délégations syndicales, conclue au sein de la commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail (C.P. 311) rendue obligatoire par arrêté royal du 8 novembre 2016 (Mon. B. 16 décembre 2016, éd. 2, 87.175 et s.) (dénommée ci-après la C.C.T. du 21 septembre 2015) ;
- article 1^{er} de l'arrêté royal du 8 novembre 2016, rendant obligatoire la convention collective de travail du 21 septembre 2015, conclue au sein de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail, relative au statut des délégations syndicales ;
- les articles 1382 et 1383 de l'Ancien Code Civil ;
- le principe général de droit relatif à l'abus de droit.

Décision attaquée

Après avoir constaté que

- (1) la demanderesse relève de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail (CP 311) ;
- (2) le défendeur fut occupé par la demanderesse en qualité d'employé par un contrat à durée indéterminée, dont le temps de travail fut réduit à la demande du défendeur à 27 heures par semaine ;
- (3) il n'était pas contesté que la répartition des mandats de la délégation syndicale au sein de la demanderesse était la suivante : CNE : 2 mandats effectifs, CGSLB : 1 mandat effectif + 1 mandat suppléant, SETCA : 1 mandat effectif ;
- (4) la CGSLB avait informée la demanderesse par lettre recommandée du 19 décembre 2016 que la délégation syndicale était composée de monsieur D. Ch. à titre de délégué effectif et du défendeur à titre de délégué suppléant ;
- (5) par e-mail du 24 mai 2019 la demanderesse avait convoqué le défendeur pour le 28 mai 2019 pour lui annoncer son licenciement et que, la rencontre ne pouvant avoir lieu, le défendeur fut licencié par lettre du 27 mai 2019, moyennant le paiement d'une indemnité de rupture de 6 mois et 18 semaines de rémunération ;
- (6) l'organisation syndicale du défendeur avait contesté par courrier du 29 mai 2019 la validité du licenciement ;
- (7) par requête reçue au greffe le 29 octobre 2019 le défendeur réclama le paiement de 24.365,85 euros bruts à titre d'indemnité de protection ;

(8) la demanderesse réclama, à titre subsidiaire, le paiement de dommages et intérêts pour abus de droit et

(9) que par jugement du 4 janvier 2021 les premiers juges avaient déclaré les demandes principale et reconventionnelle recevables mais non fondées, condamnant le défendeur aux dépens,

la cour du travail dit l'appel du défendeur fondé, réforme le jugement dont appel, dit l'action originaire fondée, condamne la demanderesse au paiement en faveur du défendeur de la somme brute de 24.365,85 euros, le brut à majorer des intérêts légaux, à titre d'indemnisation de protection des délégués syndicaux et dit la demande reconventionnelle non fondée, condamnant la demanderesse aux dépens des deux instances,

aux motifs suivants (arrêt p. 9 et s.) :

« **V.-APPRECIATION**

1. L'indemnité de protection des membres de la délégation syndicale

La délégation syndicale peut être composée de délégués effectifs et de délégués suppléants.

Le texte de base concernant la protection des membres de la délégation syndicale est inscrit dans la convention collective de travail n° 5 conclue le 24.5.1971 au sein du Conseil national du travail.

Cette convention collective de travail est une convention « cadre » puisque son contenu devait être précisé « par des conventions conclues au niveau des commissions ou des sous-commissions paritaires : ou, à défaut de telles conventions, au niveau des entreprises » (art. 1^{er}).

Les dispositions de cette convention collective, et plus particulièrement les dispositions relatives à la protection des délégués syndicaux, constituent des normes minimales auxquelles il est loisible de déroger, au niveau sectoriel ou d'entreprise, en faveur des travailleurs. ()

Les articles 18 et 20 de cette CCT disposent que (...)

En ce qui concerne la protection des délégués syndicaux suppléants, la doctrine rappelle, et la cour de céans y adhère, que :

1. () « (...) en date du 14 janvier 1991, la Cour (de cassation) décida en effet :

« En considérant que la qualité de délégué syndical implique l'exercice d'un mandat et en décidant que les délégués suppléants ne sont pas protégés par l'article 18 de la convention collective n° 5 du 24 mai 1971 l'arrêt ne donne pas des article, 18 et 20 de celle-ci une interprétation inconciliable avec les termes de cette disposition. »()

Cet enseignement a été suivi par la majorité des juridictions de fond().

(...)

Selon la Cour, ces dispositions n'étendent la protection à laquelle elles se réfèrent qu'aux membres de la délégation syndicale, de sorte qu'un délégué syndical suppléant qui n'est pas membre de la délégation syndicale n'en bénéficie que dans la mesure où et aussi longtemps qu'il remplace le délégué syndical effectif().

Ainsi, sauf C.C.T. contraire, la protection d'un délégué syndical contre le licenciement n'est pas acquise au délégué suppléant sauf s'il remplace un effectif et, en ce cas, aussi longtemps que dure le remplacement, à telle enseigne que lorsque cesse le remplacement, le délégué redevient suppléant et perd toute protection(). *(Soulignements par la cour)*

2. () « Les délégués syndicaux suppléants ne sont pas concernés par le régime protecteur tel que prévu par la convention collective de travail n° 5() et les dispositions de celle-ci doivent, en raison de leur caractère d'ordre public, être interprétées de façon restrictive.

Sauf disposition contraire dans la convention instituant la délégation syndicale, le délégué syndical suppléant ne pourra donc pas invoquer le régime protecteur particulier contre le licenciement tel que prévu par la convention collective de travail n° 5 et, le cas échéant, par la convention instituant la délégation syndicale.()

Lorsque la convention sectorielle ou d'entreprise instituant la délégation syndicale prévoit que celle-ci sera composée tant de membres effectifs que de membres suppléants, ceux-ci pourront, en revanche, invoquer les dispositions protectrices prévues(). » *(Soulignements par la cour)*

Or, en l'espèce, il a été conclu au sein de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail (CP 311) dont relève la (demanderesse) une CCT du 21.9.2015, fixant le statut des délégations syndicales qui dispose en son article 6 :

« (...) »

Le nombre des délégués effectifs et **suppléants** qui composent la délégation syndicale est fixé comme suit (à partir de 1995) : (...) » (*Soulignement par la cour*)

Cette convention prévoit donc que la délégation syndicale est composée tant de membres effectifs que de membres suppléants. Un délégué syndical suppléant est ainsi membre de la délégation syndicale.

Les articles 26 et 28 de cette CCT disposent que :

Article 26 « Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave et préavis de mise à la retraite à l'âge normal de la pension en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation représentative de travailleurs intéressée dispose d'un délai de quatorze jours civils pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée ; la période de quatorze jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation représentative de travailleurs est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation représentative de travailleurs refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

L'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au tribunal du travail. »

Article 28 : « Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

1. s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 26 ;
(...)

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978. »

(Le défendeur), délégué syndical suppléant, peut donc invoquer en sa faveur ces dispositions protectrices.

En l'espèce il n'est pas contesté mais même reconnu que la (demanderesse) n'a pas respecté la procédure prévue par l'article 26 lors du licenciement du (défendeur).

L'indemnité de protection réclamée, dont le montant paraît correctement calculé et qui n'est d'ailleurs pas contesté, lui est due.

L'appel est fondé.

(...)

2. Dommage et intérêts pour abus de droit

La (demanderesse) estime que le (défendeur) commet un abus de droit en postulant le paiement d'une indemnité de protection contre le licenciement alors qu'il bénéficiait de la qualité de délégué syndical suppléant n'exerçant pas de mandat syndical.

(...)

La CCT du 21.9.2015, applicable en l'espèce, ne soumet pas la protection à la condition d'un exerc(ic)e effectif du mandat de délégué syndical l'étendant aux délégués suppléants.

(Le défendeur) était délégué syndical depuis 2016, c'est-à-dire longtemps avant son licenciement, il ne s'agit pas d'une désignation avec comme but de le faire bénéficier de la protection.

(...)

Sur la base des éléments du dossier, la cour ne retient aucun abus de droit dans le chef (du défendeur).

La demande reconventionnelle n'est pas fondée. »

Griefs

1. Conformément aux articles 7, 19, 26 et 51, unique alinéa 2° et 3° de la loi du 5 décembre 1968, les conventions collectives de travail conclues au sein du Conseil national du travail lient tous les employeurs et travailleurs.

Selon l'article 6 de la C.C.T. n° 5 les employeurs reconnaissent que le personnel syndiqué est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi les travailleurs de l'entreprise.

L'article 7, premier alinéa de cette même C.C.T. n° 5 dispose qu'une délégation syndicale sera instituée selon les règles ensuite précisées lorsqu'une ou plusieurs organisations de travailleurs signataires de la présente convention en feront la demande au chef d'entreprise.

Selon l'article 8 de la même C.C.T. n° 5 dans le plus bref délai possible, les conventions conclues en application de cette C.C.T. n° 5 préciseront notamment les points suivants :

- 2° : l'importance numérique de la délégation syndicale, compte tenu de l'effectif du personnel occupé ainsi que du régime de travail (...);
- 4° : le mode de nomination des délégués syndicaux (...).

La C.C.T. n° 5 n'impose pas de désigner des délégués syndicaux suppléants. Elle ne fixe ni le nombre ni le statut des délégués syndicaux suppléants éventuellement désignés.

Selon l'article 1^{er} de la C.C.T. n° 5 les modalités d'application des principes énoncés en cette C.C.T. seront précisées par des conventions conclues au niveau des commissions ou des sous-commissions paritaires.

2. Conformément aux articles 19, 26, 31 et 51, unique alinéa, 2° de la loi du 5 décembre 1968 la convention rendue obligatoire par arrêté royal, lie tous les employeurs et travailleurs qui relèvent de l'organe paritaire et dans la mesure où ils sont compris dans le champ d'application défini dans la convention.

La C.C.T. du 21 septembre 2015, conclue au sein de la Commission paritaire 311, rendue obligatoire, fixe le statut des délégations syndicales.

Selon l'article 5 de ladite C.C.T. du 21 septembre 2015, applicable en l'espèce en vertu de son article 1^{er}, l'employeur reconnaît que le personnel syndiqué est représenté auprès de lui par une délégation syndicale dont les membres sont désignés parmi les travailleurs de l'entreprise.

L'article 6, troisième alinéa de ladite C.C.T. du 21 septembre 2015 fixe « le nombre des délégués effectifs et suppléants qui composent la délégation syndicale » en ce sens :

| (...) Nombre de travailleurs concernés par cette convention collective de travail | (...) Nombre de délégués effectifs | (...) Nombre de délégués remplaçants |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|--------------------------------------------|
| 50 – 75 | 4 | 0 |
| 76 – 150 | 4 | 1 |
| 151 – 300 | 4 | 2 |
| 301 – 500 | 5 | 2 |
| 501 – 700 | 7 | 1 |
| 701 – 900 | 8 | 1 |
| 901 – 1 200 | 9 | 1 |
| 1 201 – 1 500 | 10 | 1 |
| > 1 500 | 11 | 1 |

Selon l'article 9 de ladite C.C.T. du 21 septembre 2015, les organisations syndicales signataires se mettent d'accord entre elles pour désigner les délégués en respectant les limites fixées à l'article 6.

L'article 23 de ladite C.C.T. du 21 septembre 2015 énumère les hypothèses dans lesquelles le mandat de délégué syndical prend fin et précise en son article 13 que si le mandat d'un délégué syndical prend fin au cours de son exercice pour quelque raison que ce soit, l'organisation syndicale à laquelle ce délégué appartient a le droit de désigner la personne qui achèvera son mandat, sans pour autant préciser que ce mandat reviendrait nécessairement au délégué syndical suppléant.

3. Selon les articles 18 de la C.C.T. n° 5 et 26 de la C.C.T. du 21 septembre 2015 les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à

l'exercice de leur mandat (premier alinéa). Lorsque l'employeur envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave et préavis de mise à la retraite à l'âge normal de la pension, une procédure particulière est mise en place, telle que prescrite par les alinéas 2 et suivants de l'article 18 de la C.C.T. n° 5 et précisée par les alinéas 2 et suivants de l'article 26 de la C.C.T. du 21 septembre 2015.

Selon les articles 20, premier alinéa, 1° de la C.C.T. n° 5 et et 28, première alinéa, 1. de la C.C.T. du 21 septembre 2015 une indemnité forfaitaire est due par l'employeur qui licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 18 de la C.C.T. n° 5, respectivement 26 de la C.C.T. du 21 septembre 2015.

4. Il n'était pas contesté et la cour du travail constate expressément que la demanderesse relève de la Commission paritaire 311 des grandes entreprises de vente au détail.

Il n'était pas contesté et la cour du travail constate que le défendeur était présenté par son organisation syndicale en tant que délégué syndical suppléant.

Il n'était pas contesté que le défendeur fut licencié sans que ne soit appliquée la procédure prévue à l'article 26 de ladite C.C.T. du 21 septembre 2015.

5. Ladite C.C.T. du 21 septembre 2015 ne contient aucune disposition particulière relative au statut des délégués syndicaux suppléants, ne précise pas dans quelles circonstances le délégué syndical suppléant peut ou doit remplacer le délégué syndical effectif et n'impose même pas que le mandat du délégué syndical effectif qui prendrait fin soit achevé par le délégué syndical suppléant qui aurait été désigné auparavant par son organisation syndicale.

Le statut d'un (délégué syndical) suppléant est par définition (et sauf disposition contraire) différent de celui du titulaire (le délégué syndical effectif). Alors que le délégué effectif exerce un mandat, le délégué suppléant se tient uniquement à la disposition pour exercer ce mandat lorsque le délégué effectif n'est pas en mesure de l'exercer. Ce n'est qu'en remplaçant le délégué effectif empêché et pour la durée de ce remplacement, que le délégué syndical suppléant peut être assimilé au délégué syndical effectif.

Le délégué syndical suppléant n'est donc pas par le seul fait d'être suppléant, membre de la délégation syndicale.

La circonstance que l'article 6 de ladite C.C.T. du 21 septembre 2015 fixe le nombre de délégués effectifs et délégués remplaçants (ou suppléants) autorisés au sein des entreprises concernées, n'implique nullement que le délégué suppléant devienne ainsi membre de la délégation syndicale et obtiendrait ainsi la même protection que le délégué syndical effectif.

De même, la circonstance que l'article 26, premier alinéa de ladite C.C.T. du 21 septembre 2015 prescrit que « les membres de la délégation syndicale » ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat, ne permet pas de conclure que le délégué syndical suppléant dont il n'est pas constaté qu'il remplace un délégué syndical effectif empêché, « exerce un mandat » de sorte qu'il pourrait invoquer en sa faveur les dispositions protectrices contre le licenciement précisées à l'article 26 de cette C.C.T. et dont le non-respect est sanctionné par l'article 28 de cette C.C.T.

Première branche

6. En considérant sur la seule base des articles 6, 26 et 28 de la C.C.T. du 21 septembre 2015 que le délégué syndical suppléant est membre de la délégation syndicale et que le défendeur peut donc invoquer en sa faveur les dispositions protectrices contre le licenciement, et en allouant au défendeur, à charge de la demanderesse, la somme brute de 24.365,85 euros, le brut à majorer des intérêts légaux, la cour du travail viole les articles 1, 5, 6, troisième alinéa, 9, 23, 26 et 28 de la convention collective de travail du 21 septembre 2015 fixant le statut des délégations syndicales, conclue au sein de la commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail (C.P. 311) rendue obligatoire par l'arrêté royal du 8 novembre 2016 (Mon. B. 16 décembre 2016, éd. 2, 87.175 et s.) et l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 8 novembre 2016, rendant obligatoire la convention collective de travail du 21 septembre 2015, conclue au sein de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail, relative au statut des délégations syndicales, et pour autant que de besoin les articles 7, 19, 26, 31 et 51, unique alinéa, 2^o et 3^o de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et les articles 6, 7, premier alinéa, 8, notamment 2^o et 4^o, 18 et 20, premier alinéa, 1^o de la convention collective de travail n^o 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, modifiée et complétée par les conventions collectives de travail n^o 5 bis du 30 juin 1991, n^o 5ter du 21 décembre 1978 et n^o 5 quater du 5 octobre 2011.

Deuxième branche

7. L'abus de droit consiste à exercer un droit d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice de ce droit par une personne prudente et diligente.

L'abus de droit constitue une faute pouvant résulter conformément aux articles 1382 et 1383 de l'Ancien Code Civil en l'obligation d'indemniser le dommage qu'il cause.

La cour du travail déclare non fondée la demande reconventionnelle de la demanderesse visant à obtenir des dommages et intérêts à charge du défendeur pour abus de droit constitué par le fait d'avoir postulé le paiement d'une indemnité de protection contre le licenciement alors qu'il bénéficiait de la qualité de délégué syndical suppléant n'exerçant pas de mandat syndical, au motif, notamment, que la C.C.T. du 21 septembre 2015 ne soumet pas la protection à la condition d'un exercice effectif du mandat de délégué syndical, l'étendant aux délégués suppléants (arrêt p. 14, alinéa 3).

Comme allégué en la première branche de ce moyen, cette décision n'est pas légalement justifiée, de sorte que la cour du travail n'a pas pu légalement déclarer non fondée la demande reconventionnelle de la demanderesse (violation du principe général de droit relatif à l'abus de droit, des articles 1382 et 1383 de l'Ancien Code Civil et pour autant que de besoin des dispositions invoquées en la première branche du moyen).

DEVELOPPEMENTS

1. La constitution, l'organisation et la compétence de la délégation syndicale ainsi que la protection de ses membres ne font pas l'objet de dispositions légales stricto sensu, mais de conventions collectives de travail.

Il n'était pas contesté qu'étaient applicables

- la C.C.T. n° 5 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises ;
- la C.C.T. du 21 septembre 2015, conclue au sein de la CP 311, fixant le statut des délégations syndicales, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 8 novembre 2016 (M.B. 16 décembre 2016, 87.175).

L'article 18 de la C.C.T. n° 5 pose comme principe que les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat et impose à l'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical une procédure particulière, notamment une procédure d'information (voir également l'article 19).

L'article 20 dispose :

« Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

1° s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 18 ci-dessus ;

2° (...)

(...) »

Des dispositions quasi-identiques sont reprises dans la C.C.T. du 21 septembre 2015 (voir les articles 26 et s.).

2. La question se pose si le délégué suppléant peut bénéficier de la protection contre le licenciement.

La cour du travail, rappelant la doctrine et la jurisprudence (de Votre Cour) à ce sujet, à laquelle elle adhère, admet que la C.C.T. n° 5 ne permet pas d'appliquer en toutes circonstances en faveur du délégué syndical suppléant le régime de protection contre le licenciement (arrêt p. 10, in fine et p. 11).

La cour du travail semble admettre que deux exceptions doivent cependant être prises en compte :

- lorsque le délégué syndical suppléant remplace un délégué effectif (et cela pour la durée du remplacement) ;
- lorsque la C.C.T. sectorielle en dispose autrement.

La cour, après avoir observé (arrêt p. 10, alinéa 2) que les dispositions de la C.C.T. n° 5 « *constituent des normes minimales auxquelles il est loisible de déroger, au niveau sectoriel ou d'entreprise, en faveur des travailleurs* », décidera ensuite (arrêt p. 12-13) que les dispositions de la C.C.T. du 21 septembre 2015 permettent de conclure que le délégué syndical suppléant peut invoquer en sa faveur les dispositions protectrices des articles 26 et 28 de cette C.C.T.

Toutefois, les dispositions de la C.C.T. commentées par la cour du travail ne sont pas de nature à permettre de justifier sa décision.

3. Ainsi, l'article 6 de ladite C.C.T. fixe uniquement le nombre de délégués effectifs et suppléants. Cette disposition ne permet pas de considérer que le délégué syndical suppléant est membre de la délégation syndicale.

En effet, le simple fait de mentionner le nombre de délégués syndicaux suppléants qui pourraient être présentés, ne permet pas de leur attribuer les compétences et protections qui sont attribuées aux délégués effectifs.

Il ne pourrait être accepté que le délégué syndical suppléant puisse agir en même temps que le délégué syndical effectif. Alors que l'article 23 de la C.C.T. du 21 septembre 2015 énumère les situations dans lesquelles le mandat du délégué syndical (effectif) prend fin (de sorte qu'il pourra être remplacé (définitivement), sauf s'il s'agit de l'expiration normale du mandat), cette C.C.T. ne prévoit pas dans quelles situations le mandat du délégué syndical effectif sera

suspendu (de sorte que le suppléant, pour autant qu'il y en ait un, puisse (temporairement) le remplacer). Il semble concevable qu'il s'agisse de situations d'indisponibilité temporaire du délégué syndical effectif (congé, maladie, absences, ... ; comp. l'art. 21, §3 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, pour ce qui concerne les conseils d'entreprise).

4. D'autre part, les articles 26 et 28 de ladite C.C.T. du 21 septembre 2015 organisent la protection des membres de la délégation syndicale, interdisant de les licencier « pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat » et instaurant une procédure à suivre lorsque l'employeur envisage de licencier un tel membre de la délégation syndicale. Ces dispositions ne permettent pas d'étendre la protection contre le licenciement aux délégués syndicaux suppléants.

Il convient d'observer que la situation qui se présente en ce dossier est différente de celle faisant l'objet de l'arrêt de Votre Cour du 14 janvier 1991 (R.G. 8982), dans lequel Votre Cour considère :

« Attendu que la convention collective de travail du 6 juillet 1972 conclue au sein de la commission paritaire nationale pour les banques concernant le statut des délégations syndicales et approuvée par arrêté royal du 26 octobre 1972 prévoit en son article 20 que "les membres effectifs et suppléants de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat"; que cet article 20 fait partie du chapitre V de la convention collective intitulé "statut des délégués";

Qu'il en résulte que le membre suppléant de la délégation syndicale est considéré comme étant chargé d'un mandat, qu'il a la qualité de délégué syndical et qu'il bénéficie, en tant que membre suppléant, de la protection organisée par ladite convention collective;»

5. O. Wouters et H. Lenaerts (De leden van de vakbondsafvaardiging, *in*, Het ontslag van beschermde werknemers, Recht en praktijk, Mechelen, Wolters Kluwer, 2021, 258) exposent:

“De ontslagbescherming van een vakbondsafgevaardigde is, zonder andersluidende cao, niet van toepassing op een plaatsvervangend afgevaardigde, behalve indien hij een verkozenen vervangt. In dit geval geldt de bescherming, maar zolang de vervanging duurt. Wanneer deze eindigt, wordt de afgevaardigde terug een plaatsvervanger en verliest hij iedere bescherming.”

(Traduction libre:

La protection contre le licenciement d'un délégué syndical ne s'applique pas, sans disposition contraire dans une cct, au délégué syndical suppléant, sauf s'il remplace un élu. En ce cas, la protection ne vaut que durant le remplacement. Lorsque celui-ci se termine, le délégué devient à nouveau un suppléant et perd toute protection.)

H.-F. Lenaerts (Le licenciement des représentants du personnel, Liège, Wolters, Kluwer, 2020, p. 232) conclut :

« Ne bénéficie pas non plus de la protection, le délégué désigné comme remplaçant d'un délégué effectif si au moment du licenciement le délégué remplacé a repris l'exercice de son mandat. »

PAR CES MOTIFS,

L'avocat à la Cour de cassation soussigné conclut pour la demanderesse à ce qu'il Vous plaise, Mesdames et Messieurs, casser l'arrêt entrepris, renvoyer la cause et les parties devant une autre cour du travail, dépens comme de droit.

Bruxelles, le 15 juin 2022

Pour la demanderesse,
Son conseil,

Bruno Maes

COPIE NON CORRIGÉE