

Rep. N° .

2010/3532

# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 16 DECEMBRE 2010.

2<sup>ème</sup> chambre

Loi du 19 mars 1991  
Arrêt contradictoire  
Définitif

En cause de:

**La SPRL B.E.A. PRINTING**, dont le siège social est établi à  
2800 Malines, Maanstraat, 13 B 17,

**partie appelante au principal, intimée sur incident**, représentée  
par Maître M. Caluwaerts et Maître C. Cavakeru loco Maître O.  
Bonotto, avocat à Bruxelles,

Contre :

**Y**                      **T**

**partie intimée au principal, appelante sur incident**, représentée  
par Madame Jacquet, déléguée syndicale, porteuse de procuration.

★

★

★

La Cour du travail après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Le présent arrêt est rendu en application essentiellement de la législation suivante :

- le Code judiciaire,
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,
- la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail,
- la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- de la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 23 septembre 2010, dirigée contre le jugement prononcé le 2 août 2010 par la 1<sup>re</sup> chambre du Tribunal du travail de Nivelles, Section de Nivelles,
- de la copie conforme dudit jugement,
- des conclusions de la partie intimée du 21 octobre 2010,
- des conclusions de la partie appelante du 10 novembre 2010,
- des conclusions de synthèse de la partie intimée du 15 novembre 2010 (par télécopie) et du 16 novembre 2010,
- des dossiers des parties.

La cause a été plaidée et prise en délibéré à l'audience publique du 18 novembre 2010.

## I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

### I.1. Les faits.

La SPRL B.E.A. PRINTING est une société qui imprime des journaux (CP 130 -industrie graphique).

En juin 2005, elle a ouvert un site de production à Nivelles.

Le 1<sup>er</sup> juin 2005, elle a engagé Monsieur T Y pour travailler sur ce site en qualité d'ouvrier (opérateur expédition).

Par une lettre du 2 mai 2006, le Secrétaire régional de la CSC - Bâtiment et Industrie a informé l'employeur de la nomination d'une délégation syndicale composée de 3 représentants, parmi lesquels Monsieur T Y

L'entreprise comptant moins de 50 travailleurs, il n'a pas été institué de comité pour la prévention et la protection au travail (ci-après CPPT) en son sein.

Par exploit d'huissier en date du 22 mai 2008, l'employeur a fait signifier à Monsieur Y la rupture immédiate de son contrat de travail sans indemnité pour motif grave. L'employeur en a avisé la délégation syndicale par un écrit du même jour, conformément à l'article 19 de la CCT n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.

Par courrier du 23 mai 2008, également envoyé par télécopieur, l'organisation syndicale a notifié à l'employeur qu'il aurait dû respecter la procédure particulière de licenciement d'un travailleur protégé et a demandé la réintégration de Monsieur Y

Les parties n'ayant pas pu trouver une solution à l'amiable au litige, Monsieur Y a saisi le Tribunal du travail de Nivelles par citation signifiée le 23 février 2009.

## 1.2. La demande originaire.

La demande soumise aux premiers juges tendait à entendre condamner la SPRL B.E.A. PRINTING à payer à Monsieur Y :

### a) à titre d'indemnités de protection et de rupture :

- à titre principal ("jusqu'au 04/07/2012") : 259.755,51 € brut
- à titre subsidiaire ("jusqu'au 02/05/2010") : 170.607,68 € brut
- à titre infiniment subsidiaire :
  - 42.529,24 € brut à titre d'indemnité forfaitaire de protection sur la base de la CCT n° 5
  - 6.542,96 € brut à titre d'indemnité de rupture

### b) à titre d'arriérés divers :

- 1.477,99 € brut à titre de prime de fin d'année 2008
- 501,84 € brut à titre de jours fériés non récupérés en 2008
- 2.236,80 € brut à titre de repos compensatoires restants en 2007
- 1.025,20 € brut à titre de repos compensatoires restants en 2008
- 3.750 € brut à titre de solde de prime unique CCT du 31 janvier 2008
- 525 € brut à titre de prime forfaitaire.

### I.3. Le jugement dont appel.

Le jugement attaqué rendu 2 août 2010 par le Tribunal du travail de Nivelles, Section de Nivelles fait droit à la demande de Monsieur Yl dans la mesure suivante :

Condamne la société défenderesse au paiement des sommes de :

- 167.663,35 € à titre d'indemnité de protection
  - 501,84 € brut à titre de jours fériés non récupérés en 2008
  - 12.236,80 € brut à titre de repos compensatoire restants 2007
  - 1.025,20 € brut à titre de repos compensatoire restants 2008
  - 3.750 € brut à titre de solde de prime unique CCT du 31 janvier 2008
  - 525 € brut à titre de prime forfaitaire
- majorées des intérêts légaux et judiciaires.

Réserve à statuer quant à la demande relative au paiement de la prime de fin d'année.

Dit la demande non fondée pour le surplus et déboute par conséquent le demandeur de ses autres prétentions.

Condamne la défenderesse aux dépens (193,43 € représentant les frais de citation).

## II. OBJET DE L'APPEL ET DEMANDES DES PARTIES EN DEGRE D'APPEL.

### II.1.

La SPRL B.E.A. PRINTING, partie appelante, demande à la Cour du travail :

#### - A titre principal

De réformer le jugement entrepris, de débouter l'intimé de sa demande originaire et de le condamner aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure fixée à 7.000 € par instance.

#### - A titre subsidiaire

De l'autoriser à apporter la preuve par toutes voies de droit, témoignages compris, de ce que l'intimé a insulté Monsieur C lors de la réunion du 19 mai 2008.

#### - A titre plus subsidiaire

De fixer l'indemnité de protection à l'équivalent de la rémunération brute d'un an, en application de la CCT n° 5 du 24 mai 1971

- A titre plus subsidiaire encore

De limiter l'indemnité de protection réclamée sur la base de la loi du 19 mars 1991 à 47 mois et 10 jours.

- A titre infiniment subsidiaire

De corriger une erreur purement matérielle dans le jugement en ce qui concerne le montant alloué au titre de repos compensatoires restants 2007.

II.2.

Monsieur Y demande de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il lui reconnaît le droit à une indemnité de protection sur la base de la loi du 19 mars 1991, ainsi qu'en ce qu'il fait droit à ses autres chefs de demande, à l'exception du montant de 12.236,80 € mentionné dans le dispositif du jugement à titre de repos compensatoires restants 2007, qui est erroné : ce montant s'élève à 2.236,80 € brut.

En ce qui concerne le montant de l'indemnité de protection et donc la période couverte par cette indemnité, il forme appel incident et demande :

- à titre principal ("jusqu'au 04/07/2012") : 259.755,51 € brut
- à titre subsidiaire ("jusqu'au 02/05/2010") : 167.633,35 € brut.

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL.

III.1. Thèses des parties.

III.1.1.

Monsieur Y, suivi par les premiers juges, soutient que la société ne pouvait pas le licencier pour motif grave sans respecter la procédure spécifique de licenciement prévue par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Partant, son licenciement est irrégulier, sans qu'il y ait lieu d'apprécier si le comportement qui lui est reproché est ou non constitutif d'un motif grave, et il bénéficie de l'indemnité spéciale de protection prévue par les articles 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991.

III.1.2.

La société appelante estime que le régime de protection de la loi de 1991 n'est pas applicable à l'intimé parce que celui-ci n'a pas exercé effectivement les missions du CPPT.

Selon l'appelante, Monsieur Y ne peut se prévaloir que de la protection des délégués syndicaux telle qu'elle est réglée par les articles 18 à 20 de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.

Suivant l'article 18 de la CCT n° 5, *« Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat »*.

L'article 19 dispose quant à lui que *« En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement »*.

En vertu de l'article 20, 3° et 20, alinéa 2, une indemnité forfaitaire (égale à la rémunération brute d'un an) est due par l'employeur si celui-ci a licencié le délégué pour motif grave et que les juridictions du travail déclarent le licenciement non fondé.

L'appelante relève que le licenciement de Monsieur Y est intervenu pour un motif grave (qu'au besoin elle offre de prouver par témoins) et qu'elle en a dûment informé la délégation syndicale, de sorte que le licenciement est, à son estime, tout à fait régulier et qu'aucune indemnité n'est due. A titre subsidiaire, elle fait valoir qu'elle ne pourrait être condamnée qu'à l'indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute d'un an visée à l'article 20, alinéa 2 de la CCT n° 5.

### III.2. Protection du membre de la délégation syndicale exerçant les missions du CPPT.

#### III.2.1.

Aux termes de l'article 52 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail,

*« La délégation syndicale est chargée d'exercer les missions des Comités lorsqu'un comité n'est pas institué dans l'entreprise.*

*Dans ce cas, les membres de la délégation syndicale, sans préjudice des dispositions des conventions collectives qui leur sont applicables, bénéficient de la même protection que les délégués du personnel des Comités, telle que prévue par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel. Cette protection commence à la date du début de leur mission et se termine à la date à laquelle les candidats élus aux élections suivantes sont installés comme membres du comité ».*

Sur la base de cette disposition légale, les travailleurs qui sont membres de la délégation syndicale dans une entreprise qui occupe habituellement moins de 50 travailleurs sont chargés de plein droit d'exercer les missions du CPPT à partir de leur désignation en tant que délégué syndical (Cassation, 17 mars 2003, *J.T.T.*, 2003, p. 367).

### III.2.

La société appelante admet l'enseignement de l'arrêt précité de la Cour de cassation mais fait valoir :

- que cet arrêt ne se prononce pas sur les conditions d'ouverture de la protection contre le licenciement ;
- qu'il a été rendu sous l'empire des anciennes dispositions du Règlement général pour la protection du travail, qui énonçaient qu'à défaut d'un comité, les missions de ce service sont exercées par la délégation syndicale du personnel de l'entreprise, tandis que selon le texte de l'article 52 de la loi du 4 août 1996, applicable en l'espèce, la délégation syndicale est chargée d'exercer les missions du comité ; l'appelante tire argument de cette différence de texte pour soutenir que, sous l'empire de l'article 52, l'exercice effectif de la mission est un élément essentiel de la protection accordée par le législateur ;
- qu'il doit être lu conjointement avec l'arrêt rendu par la Cour constitutionnelle le 14 juin 2000, qui dit pour droit que l'article 52 de la loi du 4 août 1996 ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution en tant qu'il n'accorde la protection contre le licenciement aux membres de la délégation syndicale chargée d'exercer les missions du CPPT qu'à la date du début de leur mission ; qu'en effet, la différence de traitement s'explique par la différence de nature juridique des statuts respectifs des membres du CPPT et de la délégation syndicale et que, dès lors, la protection des membres de la délégation syndicale, lorsque celle-ci exerce les missions du CPPT, ne commence qu'au début de la mission que la loi leur confie et qui est différente de leur mission de base.

L'appelante, se référant à V. VANNES, « Questions approfondies de droit collectif du travail », *P.U.B.*, p. 193 et suivantes, souligne encore le caractère d'ordre public de l'article 52, qui est de stricte interprétation. Selon cet auteur, l'opinion selon laquelle la protection spécifique contre le licenciement visée par la loi du 19 mars 1991 est acquise d'office, sans qu'il soit requis que les membres de la délégation syndicale aient *effectivement exercé* les missions du CPPT est incorrecte à deux titres :

- 1) elle ajoute au texte légal les termes « *d'office* » qui ne s'y trouvent pas, faisant fi du caractère d'ordre public de la disposition légale ;

- 2) elle repose sur la constatation que le législateur n'a pas précisé que le début de la protection coïncide avec l'exercice effectif de la mission ; or, selon l'auteur précité, le législateur a bien indiqué que la protection des membres de la délégation syndicale exerçant les missions du comité *« commence à la date du début de leur mission et se termine à la date à laquelle les candidats élus aux élections suivantes sont installés comme membres du comité »*.

### III.2.3.

La Cour du travail est d'avis qu'il ressort du texte de l'article 52 de la loi du 4 août 1996 que la protection des membres de la délégation syndicale *« exerçant »* ou *« chargée d'exercer »* (l'argument de texte élevé par la société appelante est à cet égard sans pertinence) les missions du CPPT, commence dès le début de leur mission, c'est-à-dire dès le moment où, à défaut de CPPT institué dans l'entreprise, ils en assument les missions.

La Cour du travail partage assez largement la lecture que fait le jugement dont appel (6<sup>e</sup> feuillet) de l'article 52 :

- en son alinéa 2 (*« Dans ce cas, les membres de la délégation syndicale ... bénéficient de la même protection »*), les termes *« dans ce cas »* visent nécessairement la phrase précédente, à savoir *« lorsqu'un comité n'est pas institué dans l'entreprise »* et qu'en conséquence la délégation est chargée d'en exercer les missions ;
- la loi ne subordonne pas le bénéfice de la protection à l'exercice effectif des missions du comité, mais seulement au fait que, à défaut de comité institué dans l'entreprise, la délégation syndicale est chargée d'en exercer les missions.

Ainsi que le relèvent les premiers juges, la jurisprudence la plus récente se prononce très nettement en faveur de l'interprétation selon laquelle il n'est pas requis que les membres de la délégation syndicale aient effectivement exercé les missions du comité pour bénéficier de la protection contre le licenciement telle qu'organisée par la loi du 19 mars 1991 :

- Cour du travail Bruxelles, 12 février 2003, J.T.T., 2003, p. 377 : *« Le texte légal est clair : la délégation syndicale bénéficie de la protection contre le licenciement dès lors qu'en absence de CPPT, qu'elle qu'en soit la raison, elle en assume les fonctions. Il est sans importance que, dans les faits, fût-ce en raison de l'inertie de l'employeur, ces fonctions n'ont pas été exercées »* ;
- Cour du travail Bruxelles, 9 janvier 2006, Chr.D.S., 2007, p. 286 : *« A défaut d'autre précision, la délégation syndicale est chargée d'exercer les missions de comités de plein droit, par le seul fait de sa constitution. Les délégués bénéficient de la protection prévue par la loi du 19 mars 1991 « à la date du début de leur mission »,*



*c'est-à-dire dès le début de leur mission en tant que délégué syndical, qui coïncide avec le moment où ils sont chargés d'exercer les missions du comité (...) » ;*

- *Cour du travail Mons, 27 mars 2009, J.T.T., 2010, p. 126 : « Selon l'enseignement de la Cour de cassation, cette protection contre le licenciement (note de la Cour du travail : celle prévue par la loi du 19 mars 1991) dont bénéficient les membres de la délégation syndicale qui sont chargés d'exercer les missions du CPPT, existe à partir du moment où le délégué syndical commence à exercer ses fonctions parce qu'il est chargé à partir de ce moment des missions du CPPT, même s'il n'a pas encore exercé effectivement sa mission en matière de sécurité et d'hygiène (voy. : Cass., 17 mars 2003, J.T.T., 2003, p. 367, suivi d'une note citant C. WANTIEZ, « Un statut méconnu : les membres de la délégation syndicale chargés des missions des comités de sécurité et d'hygiène »).* ».

L'appelante cite une décision en sens contraire de la Cour du travail de Liège du 26 mai 2000 (J.L.M.B., 2000, p. 1425). Elle précise que, si cet arrêt est antérieur à l'arrêt de la Cour de cassation du 17 mars 2003, il est néanmoins plus actuel que ce dernier dans la mesure où il applique les dernières dispositions légales et non celles du RGPT.

Il est vrai que dans cet arrêt (qui concerne le cas d'un délégué suppléant), la Cour du travail de Liège rejoint clairement l'opinion suivant laquelle la protection n'est acquise que lorsque la délégation syndicale exerce effectivement les missions dévolues au comité. La Cour du travail de Liège considère, en effet :

*« Que la protection liée au mandat confié par la loi à la délégation syndicale ne prend en effet cours qu'au début de la mission pour se terminer lorsque la mission prend fin par la mise en place d'un comité et donc à un moment où les missions sont prises en charge effectivement par un organe mis en place par la loi pour s'en occuper ;*

*Que si le législateur avait voulu protéger les membres de la délégation syndicale même si celle-ci n'exerçait pas la mission qui lui est confiée, il aurait dû prévoir, surtout dans la loi de 1996 puisqu'à cette époque la controverse était étalée dans les revues spécialisées, que la protection prenait cours non pas depuis le début de leur mission mais dès leur désignation (ou élection)*

*(...)*

*Attendu dès lors que la protection est liée à l'exercice par la délégation syndicale – fût-ce par un seul de ses membres agissant à ce titre – de la mission normalement dévolue au comité et transmise à la délégation syndicale en l'absence de comité ;*

*Qu'il faut, par conséquent, faire reposer sur le délégué syndical licencié en sa qualité de demandeur, la preuve que la délégation syndicale a exercé effectivement cette mission sans cependant que l'employeur ait dû en être précédemment averti puisque la mission confiée à la délégation syndicale est une mission légale qui ne requiert pour être exercée ni information particulière ni a fortiori autorisation préalable ;*

*Qu'il suffit d'établir que la délégation syndicale a, comme telle, pris contact avec le « conseiller en prévention » ou « chef du service de prévention et de protection (S.I.P.P.) ainsi qu'avec le délégué de l'employeur pour les aider à remplir cette fonction ou qu'elle a bien posé des actes permettant de prouver qu'elle a effectivement accompli cette mission. ».*

Il reste qu'en adoptant ce raisonnement, l'arrêt de la Cour du travail de Liège, tout en optant pour la thèse doctrinale qui se base sur le caractère d'ordre public de la législation et sur le caractère restrictif de l'interprétation d'une telle législation, interprète pourtant le texte de l'article 52 en y ajoutant des conditions qu'il ne contient pas.

Le fait que le législateur ait énoncé que la protection des membres de la délégation syndicale prenait cours depuis le début de leur mission, et non depuis leur désignation (ou élection), ne permet pas d'ajouter au texte légal des exigences telles que : « la mission dont question est différente de la mission de base et elle doit être exercée de manière effective ».

Ce que dit le texte – et il ne dit rien d'autre – c'est que la délégation syndicale est chargée d'exercer les missions du CPPT lorsqu'il n'en existe pas dans l'entreprise et que ses membres, « dès la date du début de leur mission » (en tant que délégué syndical, qui coïncide avec le moment où ils sont chargés d'exercer les missions du comité : Cass., 17 mars 2003, précité ; Cour du travail Bruxelles, 9 janvier 2006, précité), bénéficient de la protection contre le licenciement prévue par la loi du 19 mars 1991.

#### III.2.4.

En conclusion, le jugement attaqué peut être confirmé en ce qu'il décide que

*« dès l'instant où la défenderesse avait été informée de la désignation du demandeur comme membre de la délégation syndicale – soit le 02/05/2006 – elle ne pouvait plus procéder à son licenciement pour motif grave sans respecter la procédure spécifique prévue par les articles 4 à 13 de la loi du 19 mars 1991.*

*La violation de cette procédure entraîne l'obligation au paiement de l'indemnité prévue par les articles 14 à 19 de cette loi.*

*La demande de paiement de l'indemnité de protection prévue par ces dispositions est donc fondée dans son principe. ».*

### III.3. Etendue de la protection.

#### III.3.1.

Aux termes de l'article 52, alinéa 2, de la loi du 4 août 1996, la protection reconnue aux membres de la délégation syndicale, lorsque celle-ci est chargée d'exercer les missions du comité, *« commence à la date du début de leur mission et se termine à la date à laquelle les candidats élus aux élections suivantes sont installés comme membres du comité ».*

Suivant la Cour de cassation, il suit de ces dispositions qu'elles n'étendent la protection à laquelle elles se réfèrent qu'aux membres de la délégation syndicale. La Cour suprême en déduit 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 (Cass., 10 février 2003, *Chr.D.S.*, 2003, p. 429)

Cette analyse est tout à fait conforme au texte légal et doit être approuvée.

Il en résulte que le délégué syndical cesse de bénéficier de la protection dès qu'il cesse de faire partie de la délégation syndicale. Lorsque le mandat syndical prend fin, la protection fondée sur la qualité de membre de la délégation syndicale chargée des missions du CPPT prend fin également (en ce sens Cour du travail Bruxelles, 5 septembre 2001, *J.T.T.*, 2002, p. 85).

#### III.3.2.

En l'espèce, le mandat de délégué syndical de Monsieur Y devait prendre fin le 1<sup>er</sup> mai 2010. A partir de cette date, il perdait toute qualité pour exercer les missions confiées au CPPT.

C'est donc à bon droit que le jugement dont appel a décidé que la protection contre le licenciement prévue par la loi du 19 mars 1991 dont bénéficiait le demandeur originaire cessait à la date du 1<sup>er</sup> mai 2010.

Sur ce point, l'appel incident de Monsieur Y doit être déclaré non fondé.

### III.4. Montant de l'indemnité de protection.

#### III.4.1.

L'article 14 de la loi du 19 mars 1991 dispose :

*« Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail sans respecter les conditions et les procédures visées aux articles 2 à 11, le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature peut demander sa*

*réintégration dans l'entreprise aux mêmes conditions que celles dont il bénéficiait avant la rupture du contrat, à condition d'en faire la demande, par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent :*

- *la date de la notification du préavis ou la date de rupture du contrat de travail sans préavis ;*
- *ou le jour de la présentation des candidatures si celle-ci intervient après la date de la notification du préavis ou la date de rupture du contrat de travail sans préavis. »*

Aux termes de l'article 16,

*« Lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature n'a pas demandé sa réintégration dans les délais fixés à l'article 14, l'employeur est tenu de lui payer, sauf dans le cas où la rupture a eu lieu avant le dépôt des candidatures sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat individuel, d'une convention collective de travail ou des usages et à tous autres dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral, une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée de :*

- *deux ans lorsqu'il compte moins de dix années de service dans l'entreprise ;*
- *trois ans lorsqu'il compte de dix à moins de vingt années de service dans l'entreprise ;*
- *quatre ans lorsqu'il compte vingt années de service ou plus dans l'entreprise. ».*

Enfin, l'article 17, § 1<sup>er</sup>, prévoit que :

*« § 1. Lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature a demandé sa réintégration et que celle-ci n'a pas été acceptée par l'employeur dans les trente jours qui suivent le jour où la demande lui a été envoyée, par lettre recommandée à la poste, cet employeur est tenu de payer au travailleur l'indemnité prévue à l'article 16 ainsi que la rémunération pour la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat des membres représentant le personnel à l'élection desquels il a été candidat. ».*

#### III.4.2.

Au moment du licenciement, Monsieur Y avait une ancienneté de 2 ans et 11 mois au service de la société B.E.A. PRINTING.

La partie fixe de l'indemnité (article 16) est égale à la rémunération en cours correspondant à la durée de deux ans.

#### III.4.3.

En ce qui concerne la partie variable de l'indemnité, elle correspond, suivant l'article 17 de la loi du 19 mars 1991, « à la rémunération pour la période

*restant à courir jusqu'à la fin du mandat* », soit, conformément au point III.3 ci-dessus, à la période entre le 22 mai 2008 (date du licenciement) et le 1<sup>er</sup> mai 2010 (date de la fin du mandat de délégué syndical de Monsieur Y).

Au total, l'indemnité légale correspond donc à 47 mois et 10 jours de rémunération.

#### III.4.4.

La SPRL B.E.A. PRINTING conteste la rémunération de base servant au calcul de l'indemnité de protection telle que réclamée par l'intimé (soit 817,87 € par semaine) dans la mesure où celui-ci prend en compte des sursalaires moyens sans justifier en quoi ceux-ci correspondraient à la rémunération « fixe » en cours au moment du licenciement.

La société appelante ne conteste pas le fait que l'horaire de travail convenu était un horaire de nuit (de 20 heures à 3 heures du matin) ni le principe selon lequel des sursalaires étaient dus, conformément à la convention collective de travail du 18 octobre 2007, pour les prestations effectuées de 20 heures à 22 heures, de 22 heures à 24 heures et au-delà jusqu'au terme du service.

Cependant, elle considère que la rémunération en cours au moment du licenciement est plus adéquatement reflétée par la réalité des sursalaires payés au cours de 12 derniers mois d'activité. En effet les sursalaires pour les prestations de nuit varient d'un mois à l'autre, de sorte qu'il convient de retenir la moyenne des 12 derniers mois. Sur cette base, la société fixe le montant de la rémunération brute annuelle de Monsieur Y à 34.044,76 € (cf. la pièce 15 de son dossier).

La Cour du travail est d'avis qu'il n'y a pas lieu pour déterminer le montant de l'indemnité de protection prévue à l'article 17 de la loi du 19 mars 1991, d'additionner les rémunérations brutes versées au travailleur au cours des 12 mois précédant le congé. C'est le montant de la rémunération en cours au moment de la notification du congé qui doit être pris en considération.

Pour le même motif, il n'y a pas lieu de retenir la thèse de la société appelante, selon laquelle il conviendrait d'établir la rémunération annuelle de l'intimé sur une moyenne annuelle de 48 semaines (plutôt que de 52 semaines), au motif que, s'agissant d'un ouvrier, les semaines de vacances sont prises en charge et payées par l'Office national des vacances annuelles ou la caisse de congés et non par l'employeur.

#### III.4.6.

En conclusion, le montant de l'indemnité de protection « *jusque 2010* » a correctement été calculé par l'intimé (cf. pièce 9 de son dossier), sur la base d'une moyenne hebdomadaire de 807,87 €, à la somme brute de 167.663,35 €

Sur ce point également, le jugement attaqué sera donc confirmé.

### III.5. Autres postes.

#### III.5.1.

Il n'y a plus de contestation en ce qui concerne les autres arriérés initialement réclamés à des titres divers par le demandeur originaire, actuel intimé et les parties sont également d'accord pour demander la rectification d'une erreur dans le jugement dont appel en ce qui concerne le montant accordé à Monsieur Y à titre de « *repos compensatoire restants 2007* », soit 2.236,80 € brut en lieu et place de 12.236,80 € brut.

#### III.5.2.

La demande originaire portait encore sur une prime de fin d'année, d'un montant de 1.477,99 € brut, à propos de laquelle le jugement dont appel a réservé à statuer au motif que les parties ne s'étaient pas expliquées sur ce chef de demande.

Monsieur Y ne demande pas à la Cour du travail d'évoquer à ce sujet et la partie appelante est également muette quant à ce.

La réserve à statuer sera donc confirmée, avec toutes les autres dispositions du jugement dont appel.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire,

Vu l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

Déclare l'appel principal recevable mais non fondé,  
En déboute la SPRL B.E.A. PRINTING.

Déclare l'appel incident recevable mais non fondé,  
En déboute Monsieur T Y

Confirme le jugement du 2 août 2010 en toutes ses dispositions.

Délaisse à la SPRL B.E.A. PRINTING les frais de son appel et la condamne aux dépens d'appel, liquidés à ce jour pour Monsieur T Y à la somme de 0 €.

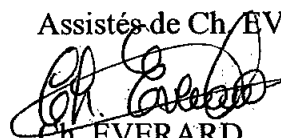
Ainsi arrêté par :

L. CAPPELLINI, Président

Y. GAUTHY, Conseiller social employeur

R. MISSON, Conseiller social employé

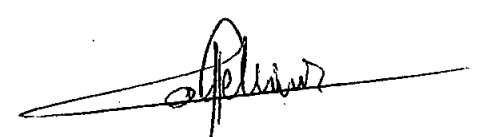
Assistés de Ch. EVERARD, Greffier

     
Ch. EVERARD R. MISSON Y. GAUTHY L. CAPPELLINI

et prononcé à l'audience publique de la deuxième chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le seize décembre deux mille dix où étaient présents :

L. CAPPELLINI, Président

Assisté de Ch. EVERARD, Greffier

   
Ch. EVERARD L. CAPPELLINI

