

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE DU 20 NOVEMBRE 2013

2ème Chambre

DROIT DU TRAVAIL - lic. trav. protégé Loi 19.3.1991

Arrêt contradictoire

Définitif

En cause de:

S A

Partie appelante, comparissant en présence de Maître ABBES Sami loco Maître ABBES Salem, avocat à 1180 BRUXELLES, Rue Xavier de Bue, 26,

Contre :

SHANKS BRUSSELS-BRABANT SA, dont le siège social est établi à 1435 MONT-SAINT-GUIBERT, rue des Trois Burettes, 65,

Partie intimée, représentée par Maître PREUMONT Catherine, avocat à 1160 BRUXELLES, Boulevard du Souverain, 280,

En présence de :

FGTB, dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, Rue Haute, 42,

Partie intéressée, défaillante.

★

★

★

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

Le présent arrêt applique essentiellement la législation suivante :

- le Code judiciaire,
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,
- 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,

Les pièces de la procédure figurent aux dossiers et notamment :

- les requêtes d'appel, reçues au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 12 août 2013 (RG n° 2013/AB/818) et le 14 août 2013 (RG n° 2013/AB/825), dirigées contre le jugement prononcé le 25 juillet 2013 par la 4^{ème} chambre extraordinaire du Tribunal du travail de Bruxelles,
- la copie conforme du jugement précité, notifié le 29 juillet 2013,
- l'ordonnance présidentielle du 2 octobre 2013 fixant le calendrier de la procédure,
- les conclusions de la partie appelante, déposées au greffe le 31 octobre 2013,
- les conclusions et conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée, déposées au greffe respectivement le 16 octobre et le 6 novembre 2013.

La Cour du travail a pris connaissance des dossiers de pièces déposés par les parties.

La cause a été plaidée et prise en délibéré à l'audience publique du 7 novembre 2013.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits.

1.

La SA SHANKS Bruxelles-Brabant (ci-après « *l'intimée* » ou « *la société* ») est une entreprise active dans la collecte et le traitement des déchets. Elle compte plusieurs implantations en Brabant wallon et une à Bruxelles, située à Forest. Elle traite les déchets livrés par ses clients ainsi que ceux collectés par ses propres camions.

2.

Monsieur S (ci-après « *l'appelant* ») est entré au service de l'intimée le 1er janvier 2005 dans le cadre d'un contrat de travail à durée

déterminée d'un an. Depuis le 1er janvier 2006, il est occupé par la société dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Il exerce la fonction de chauffeur. Il est affecté au centre de collecte et de tri de déchets industriels lourds et de déchets ménagers encombrants situé à Forest.

Il a fait partie de la première délégation syndicale créée sur le site de Forest en 2008.

Lors des élections sociales de 2012, il a été élu représentant effectif des travailleurs au CPPT, présenté par la FGTB.

3.

Depuis 2009, les relations de travail entre les parties sont émaillées d'incidents, de plaintes émanant de collègues de travail, de clients ou de fournisseurs, de difficultés dues au comportement inapproprié de l'appelant, qui ont amené la société à devoir adresser à celui-ci de multiples avertissements et rappels à l'ordre et même à devoir lui infliger des sanctions disciplinaires (mises à pied de un jour ou de plusieurs jours).

Le dossier produit par l'intimée contient à cet égard plus de vingt pièces établissant toutes sortes d'agissements répréhensibles de l'appelant, tels que : agressivité, violence verbale et menaces à l'encontre de membres du personnel employé et ouvrier, dont plusieurs ont déposé plainte pour harcèlement ; non-respect des consignes de sécurité ; non-respect des consignes du planning ; détournement d'un camion de sa route pour aller chercher ses enfants à l'école ; prestations hebdomadaires inférieures au temps de travail convenu ; déconnection du système d'alarme sans autorisation ; incidents au sein même du CPPT, notamment à l'encontre du conseiller en prévention ; esclandre dans l'atelier de réparations des camions ; non-présentation chez le médecin contrôleur ; refus répété du port des vêtements de travail ; manque de respect envers ses supérieurs hiérarchiques.

4.

Une nouvelle mise à pied de trois jours de l'appelant, pour « *comportements excessifs troublant le bon fonctionnement de l'entreprise* », était l'un des points à l'ordre du jour d'une réunion extraordinaire qui s'est tenue le 7 mai 2013 en présence de Messieurs E et D pour la direction et de Messieurs H, B (effectif CE/DS), S (suppléant DS), S! I (effectif CPPT) et E (suppléant CPPT) pour les représentants syndicaux.

Au cours de cette réunion, était également évoqué le cas d'un travailleur en incapacité de travail depuis six mois, Monsieur B, à l'égard duquel une décision de licenciement avec effet immédiat moyennant le paiement d'une indemnité de rupture était intervenue le 19 avril 2013. Ce travailleur avait été victime d'un accident du travail le 16 octobre 2012 et l'assureur-loi AXA, qui avait pris le cas en charge jusqu'au 30 novembre 2012, estimait que l'incapacité de travail qui s'était poursuivie après cette date n'était plus en rapport avec l'accident du travail. Le permanent syndical, Monsieur H proposait la « mise à néant » par la Direction du licenciement de ce travailleur.

A l'issue de cette réunion (à nouveau perturbée par le comportement de l'appelant, qui s'était mis à invectiver puis à insulter Monsieur D en le pointant du doigt), les parties convenaient d'une rencontre avec la délégation de SHANKS Bruxelles à la Centrale Générale (FGTB) pour débattre de l'éventuelle surséance de la mise à pied de trois jours infligée à l'appelant.

5.

Le 16 mai 2013, une réunion extraordinaire avait donc lieu au sein de la Centrale Générale - FGTB en présence de Messieurs D (directeur d'exploitation) et M (juriste de l'entreprise) ainsi que de Madame C (responsable du payroll) pour la direction et de Monsieur F et Madame M pour le syndicat.

Monsieur H revenait sur les conclusions de la réunion précédente concernant la « mise à néant » du licenciement de Monsieur B et la direction signalait que ce travailleur était toujours sur le payroll de la société, qu'il avait reçu sa fiche de paie sans mention de son indemnité et qu'aucune DIMONA de sortie n'avait été adressée à la BCSS.

Concernant le sort de l'appelant, Monsieur D disait consentir à la levée de sa mise à pied, tout en demandant à Monsieur H le garantir que cette annulation de la sanction ne soit pas interprétée comme une victoire car pour SHANKS, il s'agissait d'un ultime geste d'apaisement.

Monsieur H s'engageait à se mettre en rapport avec son homologue de la CSC pour une réunion en front commun avec la direction de SHANKS Bruxelles, dans un délai de trente jours.

6.

Le 22 mai 2013, vers 11 heures, un huissier de justice était appelé sur le site d'exploitation de Forest. Dans un procès-verbal établi le même jour, cet huissier consignait les constatations suivantes :

« Sur place je rencontre Madame C préposée qui me présente à Monsieur D, directeur d'exploitation. Il me déclare que la société a ce matin entre 08 et 10h fait l'objet d'une grève sauvage organisée par une partie des délégués syndicaux FGTB.

Le directeur appelle dans la salle de réunion les délégués actuellement présents au site et notamment les sieurs B (délégué suppléant) et B.

Les deux délégués me confirment d'avoir organisé une grève sauvage ce matin entre 8 et 10h.

La bascule et l'entrée auraient été bloquées pendant deux heures et ce dû au fait que la direction aurait mis à préavis un des ouvriers.

Les délégués me déclarent en outre qu'ils avaient contacté préalablement leur centrale du syndicat mais que le syndicat même ne voulait pas

intervenir dans cette affaire. Le directeur d'exploitation me confirme que ce préavis aurait été annulé.

*A ce moment entre Monsieur M - délégué CSC -
ouvriers. Il nous déclare de ne pas avoir été consulté ou contacté par les
délégués FGTB et avoir constaté la grève sauvage ce matin même en
reprenant le travail.*

*Monsieur M ne pouvons (sic) pas donner de plus amples
renseignements quitte la réunion.*

*Le troisième délégué FGTB, soit Monsieur S section
CPPT - ouvriers, nous rejoint.*

*Il ne peut autre que de nous confirmer la grève sauvage et nous déclare
que la grève a été soutenue par une grande quantité des travailleurs. Il me
remet copie d'une lettre, ci-jointe en annexe, dites d'engagement des
ouvriers et employés.*

*Les trois délégués quittent alors la salle de réunion mais à ce moment
rentre Monsieur S également délégué FGTB.*

*Monsieur S me demande lecture de la lettre rendue par les autres
délégués en me déclarant qu'il veut s'assurer que son nom ne figurerait pas
parmi les grévistes et ce parce qu'il ne serait pas d'accord pour avoir
employé l'arme d'une grève sauvage. Monsieur S. pense qu'un
blocage du site ou déclarer une grève sauvage doit être considérée comme
ultime moyen d'action et que la négociation doit premièrement être tentée.*

*Le nom de Mr S figure effectivement sur la liste des grévistes me
remise.*

*Je prends congé des personnes rencontrées et dresse le présent procès-
verbal. » (sic).*

La lettre annexée à ce procès-verbal est rédigée comme suit:

« Bruxelles le 17 mai 2013

*Par la présente, nous demandons, nous délégués syndicales quels sont les
personnes de Shanks Bruxelles qui serais d'accord d'effectuer un arrêt de
travail pour le préavis qui a été engagé envers votre collègue B*

*Son préavis nous avait été signalé annulé par le permanent FGBT, et
maintenant nous apprenons que celui-ci est ferme et définitif.*

*Nous demandons votre engagement pour montrer la solidarité des
collègues de Shanks Bruxelles.*

B S Si B ».

Plusieurs travailleurs (12 en plus de B , S et B) ont apposé leur signature au bas du document. Monsieur S n'a pas signé.

7.

Par un courrier recommandé du 24 mai 2013, la société a informé l'appelant de son intention de le licencier pour motif grave. Une copie de ce courrier a été adressée à la FGTB par un courrier recommandé du même jour.

Ce courrier est libellé comme suit :

« Monsieur,

Compte tenu de votre qualité de représentant effectif des travailleurs au CPPT, nous vous communiquons, conformément à 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, notre intention de vous licencier pour motif grave.

Les fautes graves que vous avez commises, qui rompent tout lien de confiance et qui rendent définitivement impossible toute collaboration future, peuvent être résumées comme suit:

Ce 22 mai 2013, vous avez commis des voies de fait à l'encontre de notre entreprise, en plaçant un camion et une grue sur la bascule de pesage de notre site de Forest, afin d'en empêcher l'accès à nos camions et aux camions de nos clients. Ce blocage de l'accès au site s'est prolongé pendant deux heures, provoquant de gros embarras en raison des files de camions bloqués à l'entrée qui ne pouvaient être déchargés.

Vous avez justifié votre action par un prétendu mouvement de 'grève sauvage' destiné à protester contre le licenciement de Monsieur B.

Or, vous étiez parfaitement informé du fait que l'entreprise était revenue sur sa décision de licencier Monsieur B et ceci depuis plusieurs semaines puisque vous aviez vous-même participé à la réunion du 7 mai 2013 au cours de laquelle cette décision d'annulation du licenciement a été confirmée.

De surcroît, aucun travailleur du site n'a effectivement participé à cette prétendue 'grève sauvage' à l'exception de Messieurs B ; et B tous deux représentants des travailleurs.

Votre organisation syndicale, la FGTB, nous a confirmé être étrangère à cette action et s'en désolidariser complètement.

Vous avez établi une liste de travailleurs qui auraient prétendument soutenu votre 'action' en y apposant le nom d'un autre délégué syndical FGTB, Monsieur S qui a indiqué expressément s'en désolidariser et souhaiter que son nom soit omis de cette liste.

Ce que vous avez qualifié de 'grève sauvage' n'est donc rien d'autre qu'une voie de fait posée dans un contexte, étranger à toute action syndicale, qui ne se justifie d'aucune façon et qui a causé un préjudice à l'entreprise.

Nous ne pouvons pas tolérer ce genre de comportement.

Nous ne pouvons le tolérer d'autant moins qu'il s'inscrit dans un contexte où vous avez accumulé les manquements à vos obligations essentielles et ce en dépit des nombreux avertissements qui vous ont été donnés.

Ainsi, vous refusez de porter les vêtements de travail réglementaires.

Le 16 avril 2013, vous avez reçu un ultime avertissement écrit à ce sujet. Devant la persistance de votre refus, prétendument justifié par une allergie, la secrétaire de la médecine du travail vous a contacté le 26 avril 2013 pour vous inviter à un rendez-vous afin que vous puissiez évoquer ce sujet avec le médecin du travail. Vous lui avez purement et simplement raccroché au nez. Lorsque le 30 avril 2013, Monsieur B vous a remis une convocation pour vous rendre à la médecine du travail, vous l'avez rageusement déchirée devant lui.

Le 2 mai 2013, Monsieur D le directeur d'exploitation, vous a indiqué qu'il ne pouvait accepter ce comportement et qu'il allait vous sanctionner d'une mise à pied. Vous vous êtes alors emporté et l'avez menacé et avez menacé les membres de sa famille, notamment en ces termes :

'Moi, je n'ai rien à perdre mais toi je vais te faire perdre ta BMW et tes 5.000 EUR de salaire.'

'Je suis marocain et toi tu es italien et tu vas voir comment cela va s'arranger.'

'Tu crois que je n'ai pas compris ton petit complot avec ta petite cour, ta soeur, ton père du syndicat.'

'Je termine mon dossier à ton sujet pour l'envoyer en Hollande, je me fous de M et L je vais aller au-dessus.'

Le 7 mai 2013, lors d'une réunion avec d'autres délégués syndicaux et le permanent de la FGTB, Monsieur H vous vous êtes à nouveau emporté et vous êtes mis à insulter Monsieur D en le pointant du doigt et en le traitant d'incapable ne connaissant pas son travail mais voulant faire le malin'. Le permanent syndical a dû intervenir pour vous faire taire et a présenté ses excuses et Monsieur L en votre nom.

Ces débordements comportementaux ne sont hélas pas isolés.

Nous avons reçu une plainte écrite d'un fournisseur, le 8 février 2013, concernant votre comportement dans leurs locaux, où vous vous seriez mis à crier et à forcer la porte de leur atelier.

A titre d'autre exemple, lors de la réunion du CPPT du 16 novembre 2012, vous avez exigé du conseiller en prévention qu'il produise son diplôme. Ce

dernier n'ayant pas accédé à votre demande, vous avez placé votre camion sur la bascule du site de Forest, entravant la sortie pendant 15 minutes. Vous avez ensuite menacé de récidiver si le conseiller en prévention décidait de se rendre sur le site pour y inspecter les lieux de travail.

Le manque total de respect et l'agressivité dont vous témoignez à l'égard de vos supérieurs et de vos collègues dans l'exercice de vos fonctions ne peut plus être toléré. Vous véhiculez en outre une image très négative de notre société par votre comportement totalement inapproprié auprès de nos fournisseurs et clients.

Le mépris dont vous témoignez à l'égard d'autrui se manifeste également à l'égard des règles.

En avril 2013, vous avez refusé de vous rendre à la convocation du médecin de contrôle. Plus tôt, nous avions déjà dû vous reprendre à l'ordre suite au non-respect de la réglementation en matière de transport, à l'utilisation de votre camion à des fins privées et à la déconnexion du système GPS.

Le moins que l'on puisse dire est que vous avez bénéficié de plusieurs chances de changer d'attitude. Nous avons réellement tenté, à de nombreuses reprises et en impliquant votre organisation syndicale, de vous faire comprendre qu'il était temps de modifier votre comportement mais force est de constater que vous persistez dans un comportement totalement inadmissible.

Nous considérons en conséquence que votre comportement constitue une faute grave nous autorisant à vous licencier sans préavis ni indemnité.

Nous informons votre organisation syndicale de notre intention de vous licencier pour motif grave.

En outre, nous adressons dès aujourd'hui une requête au tribunal du travail, tel que prévu dans la procédure de la loi du 19 mars 1991 (...). »

8.

Par lettre recommandée du 24 mai 2013, la société a saisi le Président du Tribunal du travail de Bruxelles d'une requête conformément à l'article 4 de la loi du 19 mars 1991.

Une ordonnance du 5 juin 2013 a constaté la suspension conventionnelle du contrat de travail.

La société a introduit une procédure identique à l'égard de Monsieur E et de Monsieur B

I.2. La demande originaire.

9.

Par citation comme en référé signifiée le 7 juin 2013 en application de l'article 6 de la loi du 19 mars 1991, la société a saisi le Président du Tribunal du travail de

sa demande tendant à faire reconnaître la gravité des motifs invoqués, de sorte qu'il puisse être mis fin au contrat de travail de Monsieur S sans préavis ni indemnité.

Après avoir constaté l'échec de la tentative de conciliation, le Président a renvoyé la cause devant la chambre des vacations et fixé les délais pour conclure par ordonnance rendue le 13 juin 2013.

I.3. Le jugement dont appel.

10.

Par le jugement attaqué du 25 juillet 2013, le Tribunal du travail de Bruxelles, statuant contradictoirement à l'égard de la SA SHANKS Bruxelles-Brabant et de Monsieur S, et par défaut réputé contradictoire à l'égard de la FGTB, a :

- déclaré la demande fondée,
- dit pour droit que les motifs exposés dans la requête et dans la citation étaient établis et étaient d'une gravité telle qu'ils ont rendu immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre la SA SHANKS Bruxelles-Brabant et Monsieur S,
- condamné Monsieur S aux dépens de l'instance, liquidés à la somme de 1.554,40 € comprenant les frais de citation (234,40 €) et l'indemnité de procédure (1.320,00 €).

II. OBJET DES APPELS – DEMANDES DES PARTIES EN APPEL.

11.

Le 12 août 2013, l'appelant a déposé au greffe de la Cour du travail de Bruxelles une première requête d'appel à l'encontre du jugement prononcé le 25 juillet 2013.

A la suite d'une erreur du greffe, la cause (inscrite au RG sous le n° 2013/AB/818) a été introduite devant la 6ème chambre de la Cour du travail comme s'il s'agissait d'une affaire de contrat de travail d'ouvrier.

12.

L'appelant a déposé une nouvelle requête d'appel en date du 14 août 2013 et cette fois, la cause a été traitée suivant la procédure prévue à l'article 11 de la loi du 19 mars 1991 (affaire inscrite au RG sous le n° 2013/AB/825).

Les deux requêtes ont été introduites dans le délai de dix jours ouvrables de la notification du jugement prévu à l'article 11 de la loi du 19 mars 1991. L'appel est recevable.

Les deux requêtes ont un objet identique. Les causes doivent être jointes pour connexité.

13.

Par sa requête et ses conclusions d'appel, l'appelant demande à la Cour du travail :

« Avant dire droit, dans le but d'éclairer la Cour du travail sur l'atmosphère régnant au sein de l'entreprise de l'intimée avant le 22 mai 2013 et au cours de cette journée notamment quant au nombre de personnes ayant observé l'arrêt de travail :

Ordonner l'audition de Messieurs :

- B
 - H permanent syndical,
 - Les douze ouvriers signataires (non compris les trois délégués de la motion du 4 juin 2013
- De dire pour droit l'appel recevable et fondé et en conséquence : ne pas reconnaître le motif grave autorisant le licenciement de l'appelant.
- De condamner l'intimée aux entiers frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure. »

14.

L'intimée quant à elle sollicite de la Cour du travail qu'elle déboute Monsieur S de sa demande, formulée avant-dire droit, d'audition de témoins, qu'elle dise l'appel non fondé et confirme, en conséquence, le jugement a quo en ce qu'il autorise la société à mettre fin au contrat de travail de Monsieur S sans préavis ni indemnité, pour motif grave et qu'elle condamne l'appelant aux dépens d'appel.

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL.

15.

La loi 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux CE et aux CPPT, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, dispose en son article 4, § 3 :

« L'employeur doit faire mention dans les lettres dont il est question au § 1er, de tous les faits dont il estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible à partir du moment où ils auraient été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail. En aucun cas, il ne peut s'agir de faits liés à l'exercice du mandat de délégué du personnel. ».

L'article 4, § 3, dernière phrase introduit ainsi une exception à l'affirmation de principe selon laquelle la notion de motif grave au sens de la loi du 19 mars 1991 correspond à celle de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (lire H. DEKKERS et A. MORTIER, « La notion de 'motif grave' dans le cadre du licenciement de (candidats) représentants du personnel », in « La protection des représentants du personnel », *Anthemis*, 2011, p. 199).

La loi du 19 mars 1991 ne se limite donc pas à subordonner le licenciement des délégués du personnel et des candidats délégués au respect d'une procédure particulière ; elle interdit le licenciement des travailleurs protégés sauf pour un motif grave reconnu et en outre, elle oblige le juge à vérifier que la faute grave alléguée n'est en rien liée à l'exercice du mandat de délégué du personnel.

Cette loi est d'ordre public. Il ne peut y être dérogé, ni dans un sens favorable, ni dans un sens défavorable au travailleur.

L'interdiction de sanctionner le délégué du personnel pour des actes accomplis dans l'exercice de son mandat ne confère pas pour autant à celui-ci une impunité générale : il faut que l'action menée reste dans l'exercice normal du mandat (Trib. trav. Bruxelles, 28 mars 1994, *J.T.T.*, 1994, p. 356).

Des pratiques telles que les piquets de grève, le blocage ou l'occupation de l'entreprise deviennent illicites à partir du moment où elles s'accompagnent de faits punissables, tels que des violences physiques ou d'autres comportements constitutifs de délits ou portant atteinte à l'ordre public (Cour trav. Bruxelles, 2^e ch., 5 novembre 2009 ; *J.L.M.B.*, 2010, p. 646 ; *J.T.T.*, 2010, p. 139).

16.

En l'espèce, même si la société invoque une longue série de faits antérieurs qui constituent de toute évidence des manquements graves de l'appelant (en particulier l'insubordination : refus de porter le casque, les chaussures de sécurité et les vêtements de travail), les faits à l'origine de la décision d'entamer la procédure de licenciement pour motif grave sont le blocage de la bascule et de l'entrée du site de Forest empêchant durant deux heures l'entrée et la sortie des camions.

Ces faits perpétrés le 22 mai 2013 entre 8 heures et 10 heures du matin par trois représentants des travailleurs dont l'appelant, sont qualifiés de « *voie de fait* » par la société et de « *grève sauvage* » par l'appelant.

Par application des règles rappelées ci-dessus, il appartient à la cour de vérifier s'il s'agit de « *faits liés à l'exercice du mandat de délégué du personnel* », auquel cas l'exception prévue par l'article 4, § 3 de la loi du 19 mars 1991 s'appliquerait.

17.

Le 22 mai 2013 vers 11 heures, l'huissier de justice appelé sur les lieux par la société note dans son procès-verbal de constat que Madame C , préposée et Monsieur E , directeur d'exploitation, lui déclarent « *que la société a ce matin entre 08 et 10h fait l'objet d'une grève sauvage organisée par une partie des délégués syndicaux FGTB* ».

Il ressort de cette mention que, de l'avis même de la direction, les faits reprochés à l'appelant constituaient une grève, certes sauvage et menée par une partie seulement des délégués FGTB, mais néanmoins, une action collective.

L'huissier acte ensuite que les deux délégués appelés dans la salle de réunion par Monsieur D à savoir Messieurs B et B « confirment d'avoir organisé une grève sauvage ce matin entre 8 et 10h. La bascule et l'entrée auraient été bloquées pendant deux heures et ce dû au fait que la direction aurait mis à préavis un des ouvriers. ».

Il en résulte que deux représentants des travailleurs, autres que l'appelant, revendiquent avoir organisé une grève sauvage et ce, pour un motif bien précis, à savoir le licenciement d'un ouvrier.

Les délégués déclarent à l'huissier de justice – sans que l'on sache si c'est spontanément ou à la demande de ce dernier – « qu'ils avaient contacté préalablement leur centrale du syndicat mais que le syndicat ne voulait pas intervenir dans cette affaire », reconnaissant par là n'avoir pas eu le soutien de l'organisation syndicale.

Aucune disposition légale n'interdit cependant aux travailleurs de participer à une grève qui n'est pas reconnue par une organisation représentative des travailleurs (Cass., 21 décembre 1981, *Pas.*, 1982, I, 531).

Suivant le contenu du procès-verbal de l'huissier, c'est le directeur d'exploitation qui « confirme que ce préavis aurait été annulé ». Il n'apparaît donc pas du constat d'huissier que les délégués du personnel étaient au courant de l'annulation du licenciement de Monsieur B]

Un délégué CSC - ouvriers, Monsieur M , qui déclare à l'huissier de justice n'avoir pas été consulté ou contacté par les délégués FGTB, précise lui aussi avoir constaté « la grève sauvage ».

Enfin, lorsque l'appelant rejoint le groupe formé par l'huissier de justice, le directeur d'exploitation et les autres délégués FGTB, l'huissier note qu' « il ne peut que de nous confirmer la grève sauvage et nous déclare que la grève a été soutenue par une grande quantité de travailleurs. ».

Il ressort de la lettre remise par l'appelant à l'huissier de justice et annexée au procès-verbal de celui-ci, que l'action menée par les trois délégués FGTB a reçu le soutien, au moins sur papier, de plusieurs travailleurs (cf. document daté du 17 mai 2013 et portant la signature de 12 travailleurs outre celles de l'appelant, de Monsieur B et de Monsieur B

Certes, il apparaît aujourd'hui des pièces versées aux débats et des explications données par l'employeur, que la grève n'avait plus lieu d'être, puisque l'employeur avait décidé de ne pas mettre à exécution le congé notifié au travailleur E

Cependant, force est de constater que l'engagement de la société d'annuler le licenciement de Monsieur B , donné lors de la réunion extraordinaire du 7 mai 2013 était pour le moins équivoque : « La Direction prend acte de la proposition syndicale, mais précise qu'elle souhaite des engagements du syndicat ».

Par ailleurs, l'appelant n'a pas assisté à la réunion extraordinaire du 16 mai 2013 à la Centrale Générale FGTB, au cours de laquelle l'employeur, accompagné du

juriste et de la responsable du *payroll*, a confirmé le maintien de Monsieur F sur le *payroll* et l'absence de déclaration DIMONA de sortie.

Enfin, le dossier de la société ne contient aucune pièce établissant qu'à la date du 22 mai 2013, l'appelant devait savoir que la décision de l'employeur d'annuler le licenciement de Monsieur B était effective. L'intimée verse à son dossier les fiches de paie de Monsieur B des mois de mai et juin 2013 mais ne prouve pas avoir envoyé ces fiches de paie à l'intéressé avant le 22 mai 2013 et surtout, elle ne prouve pas que l'appelant était informé de leur délivrance. Par ailleurs, à ce jour encore, aucune lettre annulant le préavis notifié le 19 avril 2013 à Monsieur B n'est produite par l'intimée.

L'historique des relations de travail montre à quel point l'appelant éprouvait de la méfiance envers son employeur : ainsi en avril 2013, lors d'une formation en matière de sécurité donnée sur les thèmes « *Que faire en cas d'incendie sur le site ?* » et « *Que faire en cas d'incendie dans la camion ?* », l'appelant a refusé de signer la feuille de présence, indiquant « *pas d'accord de signer* »

Il faut en conclure que, dans l'esprit de l'appelant (et des deux autres délégués, ainsi que des travailleurs qui ont signé en faveur de la grève sauvage même s'ils n'y ont finalement pas participé), l'action se justifiait.

Le fait que le syndicat n'ait pas soutenu l'action et que le quatrième délégué FGTB, Monsieur S, s'en soit désolidarisé, n'a pas pour effet d'ôter à celle-ci son caractère d'action collective.

Le juge ne peut se prononcer sur l'opportunité d'une grève ; il ne peut s'immiscer dans le conflit collectif en s'arrogeant le droit de décréter illicite le recours à la grève selon les critères qu'il pose lui-même (Cour trav. Bruxelles, 2^e ch., 5 novembre 2009 ; *J.L.M.B.*, 2010, p. 646 ; *J.T.T.*, 2010, p. 139) ;

Dès lors, même si elle n'avait en réalité plus d'objet, la grève sauvage du 22 mai 2013 était bien une action collective et la cour ne peut avoir égard aux faits invoqués car ils sont bien liés à l'exercice du mandat de délégué du personnel.

18.

Par ailleurs, il n'y a pas eu de violences ni de délits commis à l'occasion de cette action et il n'est pas établi qu'elle ait été menée par pure volonté de nuire à l'employeur.

La société considère que la lettre du 17 mai 2013 (annexée au procès-verbal de constat de l'huissier de justice) est scandaleuse parce qu'elle montrerait que ce ne sont les travailleurs qui ont voulu le mouvement, mais qu'au contraire les travailleurs auraient été poussés et même manipulés par les délégués du personnel.

Il est vrai que la formulation de la motion du 17 mai 2013 pourrait laisser penser que les délégués ont incité les travailleurs à signer en faveur du mouvement : « *Par la présente nous demandons, nous délégués syndicales (sic) ...* ». Cependant, la manière dont le document est rédigé ne suffit pas à établir une manipulation des travailleurs par les délégués. Il est clair que les délégués ont

souhaité avoir le soutien des travailleurs et ils ont rédigé le document comme ils l'ont pu, en demandant « *qui serais (sic) d'accord d'effectuer un arrêt de travail pour le préavis qui a été engagé envers notre collègue B (sic).* ».

Rien ne permet de constater que les travailleurs qui ont signé le document ne l'ont pas fait librement. La manipulation des travailleurs n'est pas établie.

19.

Les autres faits mentionnés dans les lettres visées à l'article 4, § 1er de la loi du 19 mars 1991 étaient connus de l'employeur depuis plus de trois jours ouvrables.

Ils ne peuvent donc être retenus par application de l'article 4, § 1er de la loi du 19 mars 1991, qui énonce :

« L'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel pour motif grave doit en informer l'intéressé et l'organisation qui l'a présenté par lettre recommandée à la poste envoyée dans les trois jours ouvrable qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement. Il doit également, dans le même délai, saisir, par requête, le président du tribunal du travail. ».

20.

En conséquence, l'appel doit être déclaré fondé et le jugement, mis à néant.

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,

Reçoit l'appel et le déclare fondé.

Met à néant le jugement dont appel et, statuant à nouveau, déclare non fondée la demande originaire de la SA SHANKS Bruxelles-Brabant tendant à entendre autoriser le licenciement pour motif grave de Monsieur S) pour les faits exposés dans les lettres du 24 mai 2013.

Délaisse à la SA SHANKS Bruxelles-Brabant les frais de son action et la condamne aux dépens des deux instances, liquidés en faveur de Monsieur S) à la somme de 2.640 €, étant le montant de base de l'indemnité de procédure de première instance et d'appel (2 x 1.320 €).

Ainsi arrêté par :

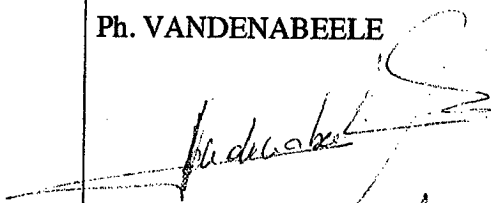
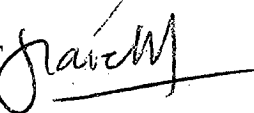
Mme L. CAPPELLINI
M. D. PISSOORT
M. Ph. VANDENABEELE
Assistés de
Mme M. GRAVET

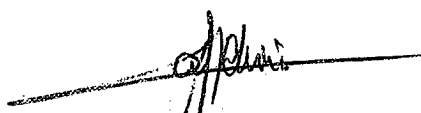
Président de chambre
Conseiller social au titre d'employeur
Conseiller social au titre d'ouvrier
Greffière

Monsieur PISSOORT qui était présent aux débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer. Conformément à l'article 785 du Code judiciaire l'arrêt sera signé par Madame L. CAPPELLINI, Présidente de la chambre et Monsieur Ph. VANDENABEELE, conseiller social au titre d'ouvrier.

Ph. VANDENABEELE

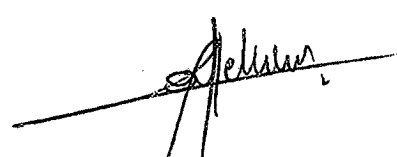
D. PISSOORT


M. GRAVET 


L. CAPPELLINI

et prononcé à l'audience publique extraordinaire de la 2^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 20 novembre 2013, par :


M. GRAVET


L. CAPPELLINI