

Numéro du répertoire
2017/858
Date du prononcé
22 mars 2017
Numéro du rôle
2017/AB/104

Expédition

Déllvrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

deuxième chambre

Arrêt

COVER 01-00000617214-0001-0011-03-01-1



Elle a été élue déléguée du personnel au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail lors des élections sociales de 2016. Sa candidature avait été présentée par la CSC.

Par lettres recommandées du 25 juillet 2016, la SPRL a informé madame Christine D[...], pour motif grave en raison des faits suivants :

« 1.

Ce mercredi 20 juillet 2016 après-midi, se tenait une session d'engagement dans les bureaux de la société situés à Auderghem, rue Jules Cockx 8-10.

2.

Ce même après-midi du 20 juillet 2016 vers 16h15, vous vous êtes présentée au bureau afin de remettre votre planning ainsi que les titres-services.

Ensuite, vous vous êtes installée dans la salle d'attente. Vous avez alors entamé la discussion avec les candidates présentes.

Il s'avère que vous avez critiqué et dénigré la société TM Titres-Services ainsi que sa gérante, et fortement déconseillé à ces personnes de venir travailler pour la société TM Titres-Services.

3.

Les propos que vous avez tenus, et qui ont été rapportés par 4 candidates différentes, sont notamment les suivants :

- l'entreprise est « mauvaise »
- elle n'est pas sérieuse et ne « fonctionne » pas bien
- il n'y a pas les heures prestées sur le contrat de travail
- vous étiez (personnellement) « exploitée » par la société
- la responsable est « méchante et hautaine »
- il fallait aller chercher ailleurs

Les candidates étaient à ce point choquées qu'elles ont pensé quitter la salle d'attente et retirer purement et simplement leur candidature.

Ces propos sont incontestablement dénigrants tant à l'égard de la société qui vous emploie qu'à l'égard de la direction. Ils n'ont d'autres objectifs que de nuire à celle-ci, et de mettre en cause sa crédibilité.

4.

Ce vendredi 22 juillet 2016, Madame Vanessa U[...], responsable des ressources humaines, vous a téléphoné afin que vous veniez vous présenter au bureau. Vous avez catégoriquement



refusé, invoquant que la société vous avait refusé un jour de congé le 22 juillet 2016, et que par conséquent « vous n'en aviez rien à faire».

5.

Par courrier recommandé du 27 février 2013, nous vous avons déjà adressé un avertissement concernant votre attitude. Ce courrier faisait notamment état de menaces proférées à l'égard de la direction, invoquant abusivement votre statut de déléguée et la protection liée. »

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

La SPRL TM TITRES-SERVICES a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles d'admettre la gravité du motif de la rupture, de manière à ce que le contrat de travail de madame Christine D puisse être rompu sans préavis ni indemnité, et ce en application de 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.

Par un premier jugement du 29 septembre 2016, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a autorisé une enquête à la demande de la SPRL. L'enquête directe a été tenue le 16 novembre 2016. Il n'a pas été demandé d'enquête contraire.

Par un second jugement du 23 janvier 2017, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a dit la demande de la SPRL non fondée. Il n'a pas reconnu le motif grave et a condamné la SPRL à supporter ses propres dépens ainsi que ceux de madame Christine D et de la CSC, liquidés à 0 euro.

III. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

La SPRL TM TITRES-SERVICES a fait appel le 1^{er} février 2017 du jugement prononcé par le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 23 janvier 2017.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le jugement a été notifié par un pli judiciaire envoyé le 25 janvier 2017 et présenté le 26 janvier 2017 ; le délai d'appel a donc été respecté.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance présidentielle du 10 février 2017.

Madame Christine D et la CSC ont déposé leurs conclusions le 23 février 2017, leurs conclusions de synthèse le 13 mars 2017 ainsi qu'un dossier de pièces.

La SPRL TM TITRES-SERVICES a déposé ses conclusions le 9 mars 2017, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 16 mars 2017 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.



Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

IV. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

La SPRL TM TITRES-SERVICES demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 23 janvier 2017 et, en application de la loi du 19 mars 1991, d'admettre la gravité du motif de la rupture, de manière à ce que le contrat de travail de madame Christine D[...], puisse être rompu sans préavis ni indemnité.

À titre subsidiaire, elle demande à la cour du travail, avant dire droit, d'entendre un témoin.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Les principes relatifs au licenciement pour motif grave d'un travailleur protégé

En vertu de l'article 2, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991¹, les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

La notion de motif grave

La loi du 19 mars 1991 ne déroge pas au droit commun en matière de licenciement pour motif grave, pour ce qui est de la définition du motif grave² et de la charge de la preuve.

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

La notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, comporte trois éléments :

- une faute
- la gravité de cette faute
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

¹ Loi 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.

² Voyez Cass., 27 janvier 2003, *Chr.D.S.*, 2003, p. 374.



Le dernier élément implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais *in concreto* en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé³. Le fait qui peut justifier le licenciement sans indemnité ni préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave⁴.

La preuve du motif grave

L'article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978 prévoit que la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier. Elle doit prouver la réalité de la faute, sa gravité et démontrer que la faute grave rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur⁵.

Il ressort d'une jurisprudence constante, que la cour du travail partage, que le fait qui justifie le congé sans préavis ni indemnité est le fait accompagné de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave⁶. La partie qui rompt le contrat pour motif grave supporte donc la charge de la preuve du fait qualifié de faute et de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave.

Eu égard à la gravité de la mesure que constitue le licenciement pour motif grave, la jurisprudence se montre exigeante et rigoureuse quant à la preuve du motif grave, qui doit être certaine⁷.

Si la partie qui invoque le motif grave échoue à en apporter la preuve certaine, le doute profite à l'autre partie et le motif grave ne peut être retenu⁸.

Le délai pour entamer la procédure

L'article 4, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991 impose à l'employeur qui envisage de licencier un travailleur pour motif grave d'entamer la procédure dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement, et ce sous peine de nullité.

C'est à l'employeur d'établir qu'il a respecté ce délai.

³ C.trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 152.

⁴ Cass., 20 novembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 190.

⁵ Cass., 19 décembre 1988, *Pas.*, 1989, p. 438.

⁶ Voyez notamment Cass., 3 juin 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 437 et Cass., 6 septembre 2004, *J.T.T.*, 2005, p. 140.

⁷ S. GILSON et écrits, « La preuve du motif grave », *Le congé pour motif grave, Notions, évolutions, questions procédurales*, dir. S. GILSON, Anthémis, 2011, p. 170.

⁸ G. DE LEVAL, « Les techniques d'approche de la vérité judiciaire en matière civile », *La preuve et la difficile quête de la vérité judiciaire*, dir. G. DE LEVAL, Anthémis, CUP, 2011, p. 32 ; Cass., 20 mars 2006, www.juridat.be, RG n° C040441N.



La notification des motifs

L'article 4, § 3, de la loi impose à l'employeur de faire mention, dans les lettres recommandées par lesquelles il informe de son intention le travailleur protégé et l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature, de tous les faits dont il estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible.

En vertu de l'article 7, dans la seconde phase de la procédure, la citation doit mentionner le motif grave qui justifie la demande. Les faits invoqués ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés en application de l'article 4, § 1^{er}. Aucun autre motif ne pourra être soumis à la juridiction du travail.

Ces dispositions dérogent au droit commun⁹, qui permet au juge de prendre en considération des faits qui ne sont pas mentionnés dans la lettre de notification du motif grave, lorsque ces faits sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué à l'appui du licenciement pour motif grave¹⁰. Il ressort des travaux préparatoires de la loi que le législateur a délibérément exclu cette possibilité pour ce qui concerne les travailleurs protégés par la loi du 19 mars 1991, des amendements en sens contraire ayant été rejetés¹¹. Les articles 4, § 3, et 7 de la loi du 19 mars 1991 interdisent donc de prendre en considération des faits qui n'ont pas été mentionnés dans les lettres recommandées visées à l'article 4 et dans la citation visée à l'article 7 dans le cadre de l'appréciation de la gravité des faits mentionnés dans ces écrits¹². Ceci vaut tant pour les faits antérieurs aux faits invoqués en tant que motif grave que pour les faits postérieurs à ceux-ci.

2. Application des principes en l'espèce

Le fait du 20 juillet 2016

Le tribunal a entendu des témoins, sous serment, au sujet des faits reprochés à madame Christine D. Dans la mesure où les déclarations des témoins lors de l'enquête ne concordent pas entièrement avec leurs déclarations écrites rédigées le jour des faits, il y a lieu de reconnaître une force probante supérieure au procès-verbal de l'enquête, car les témoins ont déposé sous serment lors de l'enquête, au cours de laquelle le tribunal et les parties ont pu leur demander des précisions.

⁹ Voyez en ce sens : H.-F. LENAERTS, *Le licenciement des représentants du personnel*, Wolters Kluwer, 2016, p. 97.

¹⁰ Cass., 21 mai 1990, *J.T.T.*, p. 435 et obs. J.-F. NEVEN.

¹¹ Doc. parl. Ch., 1990-91, 1471/3, p. 14, 26 et 30; Doc. parl. S., 1990-91, 1105/1, p. 12 et 61.

¹² Voyez en ce sens également : B. MERGITS, *De bijzondere ontslagregeling van de personeelsafgevaardigden*, Wolters Kluwer, 2015, p. 47; L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers. Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Wolters Kluwer, 2002p. 236 ; D. VOTQUENNE et C. WANTIEZ, *Beschermde werknemers. 10 jaar toepassing van de wet van 19 maart 1991*, Larcier, 2001, p. 59; C.trav. Gand, 21 juin 2013, R.G. 2013/AG/96, inédit, cité par W. BOUCIQUÉ et O. WOUTERS, "25 jaar wet van 19 maart 1991 bescherming personeelsafgevaardigden – Overzicht van rechtspraak sinds 2012", *Or.*, 2016/6, p. 170.



La cour n'estime pas utile d'entendre l'un des témoins au sujet des circonstances dans lesquelles il a rédigé son attestation écrite. La cour se fonde en effet sur les témoignages recueillis lors de l'enquête et non sur les attestations écrites.

Un témoin a indiqué que madame Christine D[] ne s'était pas interposée d'initiative dans la conversation entre les candidates qui se trouvaient dans la salle d'attente, mais qu'elle a répondu aux questions que celles-ci lui ont posées. Les trois autres témoins n'ont pas été en mesure de préciser si madame Christine D[] était intervenue de sa propre initiative ou si elle avait été interpellée par les candidates. Il n'est dès lors pas établi que madame Christine D[] s'est interposée d'elle-même dans la conversation.

Il ressort de l'ensemble des témoignages que madame Christine D[] a critiqué le fonctionnement de l'entreprise ainsi que sa responsable qu'elle a qualifiée de sévère, pas facile, désagréable.

Deux des témoins ont affirmé que la discussion portait sur le problème des heures non prestées. Il ressort de plusieurs pièces du dossier soumis à la cour qu'il existe, au sein de l'entreprise, un problème en rapport avec les heures de travail non prestées en cas d'annulation tardive des prestations par les clients. Le mécontentement des déléguées a été acté au procès-verbal de la réunion du conseil d'entreprise du 15 janvier 2016. La SPRL a été récemment condamnée par le tribunal du travail de Bruxelles à payer des dommages et intérêts à une travailleuse pour manquement contractuel relatif à la durée du travail, en raison de non moins de 560 heures de travail prévues au contrat de travail et non fournies par la société à cette travailleuse sur 43 semaines de prestations entre avril 2010 et juin 2014. Le problème n'est donc manifestement pas négligeable.

Dans ce contexte, madame Christine D[] émettre des critiques à l'égard du fonctionnement de l'entreprise. Il n'est pas établi que ces critiques ont été mensongères.

Le doute est permis sur la question de savoir si la critique a porté sur d'autres points que le problème des heures prestées et sur la question de savoir si la critique a été exagérée. Le doute doit profiter à madame Christine D[] la SPRL supportant la charge de la preuve. La cour relève également que la critique ne s'est pas limitée à expliquer les faits problématiques, mais que madame Christine D[] a émis des jugements de valeur négatifs sur la société.

Les termes utilisés par madame Christine D[], tels qu'ils ont été répercutés par les témoins, sont à la limite de la correction, en particulier lorsque madame Christine D[] a critiqué la personne de la responsable. Il n'était pas nécessaire de l'attaquer personnellement en la présentant comme une personne désagréable. Cependant, les commentaires inappropriés émis à l'égard de la responsable n'atteignent pas le niveau de l'insulte ni du dénigrement.

Enfin, il apparaît qu'aucune candidate n'a retiré sa candidature suite aux propos tenus par madame Christine D[]. Cependant, madame Christine D[] leur a manifestement donné une image négative de la société. Ceci est problématique, en particulier dans la mesure où madame Christine D[] est, dans le cadre de son mandat syndical, en charge de l'accueil des nouveaux travailleurs.



En conclusion, compte tenu de tous les éléments détaillés ci-dessus, la cour considère que madame Christine D. a commis une faute en émettant auprès de candidates à l'embauche des jugements de valeur négatifs au sujet de la société et en s'attaquant personnellement à la gérante. Toutefois, cette faute n'atteint pas le degré de gravité suffisant pour justifier le licenciement sans indemnité ni préavis. Pour ce motif, c'est à juste titre que le tribunal du travail a déclaré la demande de la SPRL non fondée.

Le présent arrêt doit toutefois servir d'avertissement ferme à l'égard de madame Christine D.

Le fait du 22 juillet 2016

La SPRL reproche à madame Christine D. d'avoir catégoriquement refusé de se présenter au bureau le 22 juillet 2016, invoquant qu'un jour de congé lui avait été refusé le 22 juillet et que par conséquent, elle n'en n'avait « rien à faire ».

Madame Christine D. explique qu'elle a été appelée pour une mission syndicale pendant une prestation chez un client, ce qui n'est pas contesté. Elle a refusé de passer au bureau après sa prestation chez le client. Ce refus n'est pas fautif, car il lui était inopinément demandé de prolonger sa journée de travail sans qu'une urgence particulière soit invoquée. Madame Christine D. a également refusé d'écourter sa prestation chez le client, ce qui est assez cohérent dans la mesure où la SPRL lui reproche, à d'autres occasions, de provoquer le mécontentement de clients en écourtant ses prestations (ce qu'elle conteste). Il n'appartient d'ailleurs pas à l'employeur d'intimer à un délégué d'accomplir une mission syndicale.

Quant au ton totalement inapproprié à l'égard de sa supérieure hiérarchique, qui est reproché à madame Christine D., elle le conteste formellement. Le seul élément de preuve avancé à cet égard par la SPRL est la déclaration écrite de la responsable des ressources humaines, contestée par madame Christine D. Cette personne étant chargée de représenter la société dans ses relations avec madame Christine D., elle ne présente pas les garanties d'impartialité suffisantes pour que son attestation soit jugée probante. Dans le doute, cette allégation de fait n'est pas retenue par la cour.

Le fait du 22 juillet 2016 est dès lors pour partie non établi, et pour le surplus non fautif.

Les faits postérieurs au 25 juillet 2017

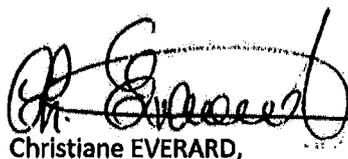
La SPRL fait valoir que :

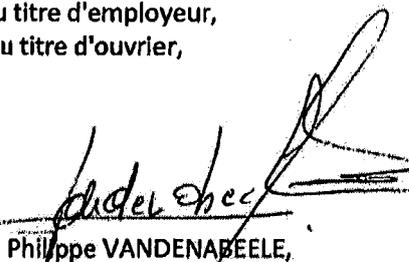
- après l'introduction de la procédure, madame Christine D. a posté plusieurs messages critiques à son égard sur le réseau Facebook,
- elle est également remontée jusqu'en 2013 pour approuver des commentaires négatifs,
- 6 avertissements ont dû lui être adressés entre le 15 septembre et le 18 novembre 2016.



Ainsi arrêté par :

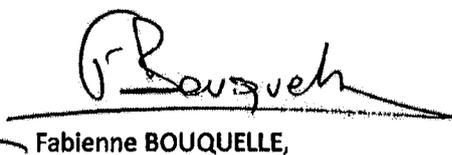
Fabienne BOUQUELLE, conseillère,
Catherine VERMEERSCH, conseiller social au titre d'employeur,
Philippe VANDENABEELE, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de Christiane EVERARD, greffier


Christiane EVERARD,


Philippe VANDENABEELE,

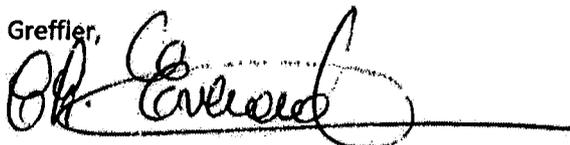
*J'affirme
la validité
d'une (s)
signature
de Everard*


Catherine VERMEERSCH,


Fabienne BOUQUELLE,

Madame Catherine VERMEERSCH, conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des 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 Monsieur Philippe VANDENABEELE, conseiller social au titre d'ouvrier, et Madame Fabienne BOUQUELLE, conseillère.

Le Greffier,

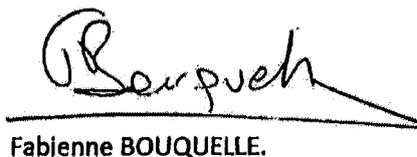


et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 2ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 22 mars 2017, où étaient présents :

Fabienne BOUQUELLE, conseillère,

Christiane EVERARD, greffier

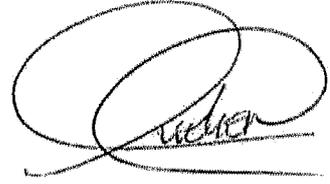

Christiane EVERARD,


Fabienne BOUQUELLE.



Copie conforme
Délivrée à : CSC

art. 1153 L.19.03.1991
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'L. De Weert', written over a horizontal line.

Bruxelles, le 23-03-2017

