

Copie

Délivrée à: tribunal du travail de Bruxelles

art. Autres

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

Expédition

Numéro du répertoire

2018 / 661

Date du prononcé

7 mars 2018

Numéro du rôle

2015/AB/1021

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00001064682-0001-0017-02-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Réouverture des débats

Madame Mercedes S

partie appelante,

représentée par Maître Sophie REMOUCHAMPS loco Maître Mireille JOURDAN, avocat à
1050 BRUXELLES,

contre

la S.A. LES ENTREPRISES LOUIS DE WAELE, inscrite auprès de la Banque Carrefour des
Entreprises sous le n° 0405.829.588 et dont le siège social est établi à 1080 BRUXELLES,
Avenue Jean Dubrucq 175-179,

partie intimée,

représentée par Maître Noémi TILLMANNE loco Maître Henri-François LENAERTS, avocat à
1160 BRUXELLES,

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par madame S contre le jugement contradictoire
prononcé le 21 septembre 2015 par la 3ème chambre du Tribunal du travail francophone de
Bruxelles (R.G. n° 13/8625/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au
greffe de la Cour du travail le 16 novembre 2015 ;

Vu l'ordonnance du 6 janvier 2016 entérinant les délais de conclusions déterminés de
commun accord par les parties et fixant la cause pour plaidoiries ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 7 février 2018 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.

I. RECEVABILITE DE L'APPEL.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. Il ne résulte pas des pièces déposées que la signification du jugement a eu lieu, en manière telle que le délai d'appel n'a pas couru.

L'appel est partant recevable.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Les demandes formées devant le premier juge s'établissaient comme suit :

Madame S postulait la condamnation de la s.a. Les Entreprises Louis De Waele au paiement des montants suivants :

a. à titre principal :

o 200.217,37 EUR bruts à titre d'indemnité de protection due en application de la CCT sectorielle du 23.11.2011, montant à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis le 16.10.2012 ;

b. à titre subsidiaire :

o 19.218,42 EUR bruts à titre d'indemnité de protection en raison de l'exercice d'un congé parental, montant à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis le 16.10.2012 ;

A titre subsidiaire, elle sollicitait de réserver à statuer sur la réparation du préjudice subi en raison d'une discrimination fondée sur la conviction syndicale et de rouvrir les débats pour permettre aux parties de débattre de la réparation adéquate du préjudice subi résultant d'une telle discrimination.

Elle postulait également la remise de nouveaux documents sociaux : C4, fiche de paie, fiche fiscale et la condamnation de la s.a. Les Entreprises Louis De Waele aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

Par jugement du 21 septembre 2015, le Tribunal du travail francophone de bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclare la demande recevable mais non fondée ;



En conséquence :

En déboute la demanderesse et la condamne aux dépens s'élevant à 1.100,00 EUR ».

III. L'OBJET de L'APPEL.

L'appel a pour objet de:

A. A titre principal :

1. Condamner la s.a. les Entreprises Louis De Waele au paiement de la somme de 200.217,37 € bruts au titre d'indemnité de protection (calculée conformément aux dispositions de la loi du 19 mars 1991), à majorer des intérêts légaux à dater du 16 octobre 2012 et judiciaires à dater du 21 juin 2013 ;
2. Condamner la s.a. les Entreprises Louis De Waele à délivrer une fiche de paie et une fiche fiscale correspondant aux montants des condamnations et conformes aux motifs de l'arrêt à intervenir, sous une peine d'astreinte de 25 € par jour de carence et par document manquant, courant à l'expiration d'un délai de 30 jours prenant cours à partir de la signification de l'arrêt ;
3. Condamner la s.a. les Entreprises Louis De Waele aux dépens des deux instances, liquidés à 0 € pour la première instance et à 6.000 € (indemnité de procédure) pour l'instance d'appel ;

B. A titre subsidiaire :

1. Condamner la s.a. les Entreprises Louis De Waele au paiement de la somme de 19.218,42 € bruts au titre d'indemnité de protection (congé parental), à majorer des intérêts légaux à dater du 16 octobre 2012 et judiciaires à dater du 21 juin 2013 ;
2. Condamner la s.a. les Entreprises Louis De Waele à délivrer une fiche de paie et une fiche fiscale correspondant aux montants des condamnations et conformes aux motifs de l'arrêt à intervenir, sous une peine d'astreinte de 25 € par jour de carence et par document manquant, courant à l'expiration d'un délai de 30 jours prenant cours à partir de la signification de l'arrêt ;
3. Réserver à statuer sur la réparation du préjudice subi en raison d'une discrimination fondée sur la conviction syndicale et rouvrir les débats pour permettre aux parties de débattre de la réparation adéquate du préjudice subi résultant d'une telle discrimination ;
4. Condamner la s.a. les Entreprises Louis De Waele aux dépens des deux instances ;



C. A titre plus subsidiaire : et pour autant que la Cour fasse droit à la demande d'enquêtes formulées par la s.a. les Entreprises Louis De Waele, avant dire droit, sur pied de l'article 915 C.J. et suivants :

1. Autoriser madame S à prouver par témoins les faits suivants et, en conséquence, ordonner des enquêtes sur ceux-ci :

a. la s.a. les Entreprises Louis De Waele a exercé de fortes pressions sur son personnel pour obtenir des attestations dans le cadre de la procédure judiciaire ;

b. la s.a. les Entreprises Louis De Waele a été mise au courant avant le licenciement que Madame S allait être désignée prochainement pour reprendre le poste de déléguée effective à la place de Monsieur F

c. Madame S exécutait correctement son travail et entretenait des relations cordiales et respectueuses avec ses collègues de travail ;

d. Madame S ne prenait pas d'énormes quantités de nourriture à la cantine et ne portait pas des tenues vestimentaires inappropriées (mini-jupe ou décolleté plongeant...);

2. Ordonner la comparution personnelle de Madame S sur les mêmes faits;

D. A titre encore plus subsidiaire : constater l'illégalité de l'indemnité de procédure au vu de la situation de représentation de madame S en première Instance et débouter la s.a. les Entreprises Louis De Waele de sa demande relative au paiement de l'indemnité de procédure pour la première instance.

La s.a. Les Entreprises Louis De Waele sollicite :

A titre principal :

Confirmer le premier jugement en ce qu'il a déclaré l'ensemble des demandes de Madame S non fondées ;

Condamner Madame S aux dépens des deux instances, tels que liquidés ci-après
o indemnité de procédure d'instance : 1.100 EUR
o indemnité de procédure d'appel : 6.000 EUR
o total: 7.100 EUR



A titre subsidiaire :

Autoriser la concluyente à prouver, par toutes voies de droit, en ce compris les présomptions et les témoignages, les faits précis et pertinents suivants :

- o Les faits qui se sont passés fin juin 2012 lorsque Madame S est venue trouver Madame C
- o L'incident relatif à l'utilisation de la radio dans le bureau commun de Mesdames G et S
- o Les commérages et plaintes de Madame S ;
- o Le fait qu'elle ait attesté à plusieurs reprises avoir réalisé des dossiers sur certains de ses collègues (entre autres, relatifs aux heures d'arrivée) ;
- o Son refus de travailler avec certains collègues ;
- o Le fait que son licenciement lui fut annoncé et expliqué de vive voix lors d'un entretien le jour même de son licenciement.

En permettant l'audition des personnes suivantes, faisant pour les besoins de la cause éléction de domicile au siège social de la concluyente :

- o Madame G ;
- o Madame W.
- o Monsieur F
- o Madame C
- o Monsieur D
- o Madame V

En ce cas, réserver les dépens.

A titre infiniment subsidiaire :

Compenser les dépens.

IV. EXPOSE DES FAITS

La s.a. Les Entreprises Louis De Waele est une entreprise spécialisée dans la construction et la rénovation de bâtiments de toute nature ainsi que la réalisation d'ouvrages de génie civil.

Madame S a presté pour le compte de la s.a. les Entreprises Louis De Waele en qualité d'employée administrative comme intérimaire durant la période du 1^{er} juillet 2008 au 27 novembre 2009.



Elle a presté dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée pour la période du 1^{er} décembre 2009 au 30 juin 2010, toujours en qualité d'employée administrative.

Après la fin de son congé de maternité, elle a été engagée dans les liens d'un contrat à durée indéterminée à partir du 9 août 2010.

Par lettre du 23 décembre 2011, la s.a. Les Entreprises Louis De Waele a informé madame S que son salaire (alors de 2.500,00 € bruts par mois) serait augmenté à 2.700,00 € bruts par mois à partir du 1^{er} janvier 2012.

Par lettre recommandée du 2 avril 2012, monsieur S, secrétaire permanent de la Cne, a informé la s.a. les Entreprises Louis De Waele que, suite à la maladie de monsieur François P, membre de la délégation syndicale, madame S le remplacera durant son absence, eu égard aux dispositions de l'article 8 de la convention collective de travail (sectorielle) du 23 novembre 2011.

Par lettre du 5 avril 2012, la s.a. Les Entreprises Louis De Waele a pris bonne note de la lettre du 2 avril 2012 de la Cne.

Madame S a assuré le remplacement de monsieur P jusqu'à son retour en juin 2012.

En juin 2012, elle a adressé à la s.a. les Entreprises Louis De Waele une demande pour bénéficier d'une réduction de ses prestations à un 4/5^{ème} temps dans le cadre d'un congé parental.

Par lettre du 5 juillet 2012, la s.a. les Entreprises Louis De Waele, après avoir précisé que cette demande était difficilement conciliable avec les nécessités du service « soumissions » pour lequel elle travaillait mais qu'il s'agissait d'un droit, a informé madame S que vu que la charge de travail du service « soumissions » était en diminution, elle était autorisée à prester un 4/5^{ème} temps du 1^{er} octobre 2012 au 31 mai 2014.

Par mail du 21 septembre 2012, madame S a interrogé monsieur L, nouveau secrétaire de la Cne, pour savoir ce qu'il avait décidé concernant la réorganisation de la délégation syndicale.

Par mail du 3 octobre 2012 en réponse, avec monsieur Francis P en copie, monsieur L a informé madame S qu'il ne pouvait se permettre de retirer son mandat à monsieur Frank C et qu'il allait renommer la délégation syndicale (2 mandats au lieu de 3) dès la semaine prochaine et que Francis et Frank seront les deux délégués mais qu'il demandera à Francis de se retirer plus rapidement que prévu de son mandat de délégué syndical (1^{er} janvier 2013) pour pouvoir la faire entrer dans la délégation.



En date du 16 octobre 2012, madame S a été informé verbalement de son licenciement à dater de ce jour moyennant l'annonce du paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 4 mois de rémunération. Un courrier du même jour lui a été envoyé pour lui confirmer ce licenciement.

Par lettre recommandée du 18 octobre 2012, madame S a précisé qu'en tant que déléguée syndicale, elle bénéficiait d'une protection contre le licenciement et que ce licenciement était illicite vu qu'il n'y avait ni faute grave ni motif d'ordre économique ou technique. Elle a ainsi demandé sa réintégration.

Par lettre du 22 octobre 2012, la s.a. les Entreprises Louis De Waele a demandé à madame S de préciser à quel titre, elle prétendait détenir un mandat de déléguée syndicale alors que selon ladite société, furent désignés comme délégués syndicaux effectifs pour la Cne messieurs Francis F et Frank D et madame Pascaline C

Une lettre de rappel a été adressée par la s.a. les Entreprises Louis De Waele le 21 novembre 2012.

Par lettre du 11 février 2013, la Cne a adressé à la s.a. les Entreprises Louis De Waele un avis juridique selon lequel le délégué remplaçant conserve ce statut durant toute la législature sociale, qu'il exerce ou non effectivement ce statut après le retour du délégué effectif et en tant que véritable délégué suppléant, il bénéficie de la protection de l'article 8 de la loi du 19 mars 1991, en manière telle que madame S : est en droit de prétendre aux indemnités de protection prévues par cette loi.

Par lettre du 14 février 2013, la s.a. les Entreprises Louis De Waele a contesté cette interprétation et a renvoyé à l'avis de son conseil, concluant à l'absence de protection de madame S

V. DISCUSSION.

La demande d'indemnité de protection sur base de la convention collective de travail du 23 novembre 2011 ou à titre subsidiaire sur base de l'article 52 de la loi du 4 août 1996 ou à titre plus subsidiaire sur base de la loi du 10 mai 2007 anti-discrimination.

Position des parties.

Madame S fait valoir qu'elle bénéficie de la protection sur base de l'article 10 de la convention collective de travail sectorielle du 23 novembre 2011, étant donné qu'elle avait la qualité de délégué-remplaçant et que cette protection n'est pas fonction de l'exercice de la fonction de délégué-effectif. Cet article 10 n'est pas nul dès lors qu'il n'a pas pour objet de modifier le champ d'application de la loi du 19 mars 1991 mais uniquement de



fixer le régime de protection des délégués syndicaux du secteur de la construction par analogie aux dispositions de la loi du 19 mars 1991.

A titre subsidiaire, elle invoque que son licenciement est intervenu en violation de la protection conférée par l'article 52 de la loi du 4 août 1996.

A titre plus subsidiaire encore, elle fait valoir que le motif du licenciement allégué par la s.a. Les Entreprises Louis De Waele n'est ni établi ni sérieux et qu'elle a été victime d'une discrimination fondée sur sa conviction syndicale.

La s.a. Les Entreprises Louis De Waele soutient que le licenciement de madame S fait suite à des problèmes relationnels et d'attitude de sa part et renvoie pour en convaincre à différentes attestations.

Elle fait par ailleurs valoir que madame S n'assumait plus aucune fonction ni mandat au sein de la délégation syndicale de la société en manière telle qu'elle ne bénéficiait dès lors aucunement à ce moment de la protection contre le licenciement réservé aux membres effectifs de la délégation syndicale. Par ailleurs, dans la mesure où la convention collective de travail sectorielle étend le champ d'application de la protection organisée par la loi du 19 mars 1991, la clause de cette convention collective doit être considérée comme nulle parce contraire à une loi d'ordre public.

Elle invoque par ailleurs que madame S n'a pas fait l'objet d'une discrimination fondée sur sa conviction syndicale.

Position de la Cour.

1. La demande d'indemnité de protection de la loi du 19 mars 1991 fondée sur la convention collective de travail sectorielle du 23 novembre 2011.

La convention collective de travail du 23 novembre 2011 sur la délégation syndicale employés dispose:

- Sous un chapitre 4: composition et constitution de la délégation syndicale:

Article 4 :

« Le nombre de membres par délégation syndicale est fixé comme suit:

-10 à 49 employés:	2 délégués.
-50 à 100 employés:	3 délégués.
-101 à 250 employés:	6 délégués.
-251 à 500 employés:	10 délégués.



-plus de 500 employés: 14 délégués ».

- Sous un chapitre 5 : statut des délégués syndicaux :

Article 8 :

« Lorsqu'il est établi qu'un des délégués sera légalement plus d'un mois absent au travail, l'organisation syndicale qui l'a proposé peut immédiatement désigner un seul remplaçant.

Ce remplaçant exercera la fonction de délégué pendant l'absence ou toutes absences ultérieures du-(des) délégué(s) effectif(s).

La protection prévue à l'article 10 pour les délégués effectifs vaut également pour les remplaçants ».

Article 10.

« La protection contre le licenciement des délégués syndicaux est assurée conformément aux dispositions 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 prévention et de protection au travail ».

Il ressort ainsi du libellé de l'article 8 de la convention collective de travail que la protection de l'article 10 destinée aux délégués effectifs vaut également pour les remplaçants.

Madame S : a remplacé monsieur François P comme membre de la délégation syndicale durant son absence pour maladie qui s'est terminée le 31 mai 2012. Le secrétaire permanent de la Cne a bien précisé à la s.a. les Entreprises Louis De Waele par sa lettre du 2 avril 2012, que ce remplacement n'aurait lieu que durant l'absence de monsieur P

Selon les précisions données à l'audience, il s'agit du seul remplacement effectué et au moment de son licenciement, madame S n'effectuait plus aucun remplacement.

Les parties diffèrent notamment quant à la question de savoir s'il faut désigner un remplaçant pour toute absence future d'un délégué syndical ou si le délégué désigné remplaçant lors d'une absence, comme madame S garde la qualité de remplaçant pour les absences futures du ou des délégués effectifs.

Les règles d'interprétation des conventions sont énoncées aux articles 1156 et suivants du Code civil, dont notamment :



- rechercher la commune intention des parties contractantes, plutôt que de s'arrêter au sens littéral des termes (article 1156),
- lorsqu'une clause est susceptible de deux sens, on doit plutôt l'entendre dans celui avec lequel elle peut avoir quelque effet, que dans le sens avec lequel elle ne pourrait en produire aucun (article 1157),
- les termes susceptibles de deux sens doivent être pris dans le sens qui convient le plus à la matière du contrat (article 1158),
- toutes les clauses des conventions s'interprètent les unes par les autres, en donnant à chacune le sens qui résulte de l'acte entier (article 1161),
- dans le doute, la convention s'interprète contre celui qui a stipulé, et en faveur de celui qui a contracté l'obligation (1162).

S'il est vrai que le courrier de la Cne du 2 avril 2012 informait la s.a. les Entreprises Louis De Waele que madame S ne remplacera monsieur P nalade que pendant son absence, il ne peut être déduit de ce courrier ni qu'un travailleur ne peut utilement remplacer un délégué effectif qu'à condition pour la délégation syndicale d'en avoir averti l'employeur ni qu'il y aurait lieu de renouveler la désignation à chaque absence d'un effectif. Cela ne résulte pas des termes de la convention collective de travail.

La convention collective de travail ne prévoit pas l'existence de délégués syndicaux suppléants comme on peut le voir dans d'autres conventions collectives de travail (voir par exemple la convention collective de travail du 19 novembre 2015 conclue dans le secteur de la construction où la protection est assurée au délégué suppléant pendant la durée de son mandat par référence à l'article 52 de la loi du 4 août 1996).

L'alinéa 1^{er} de l'article 8 de la convention collective du 23 novembre 2011 relatif à la désignation utilise le terme « un seul remplaçant ».

L'alinéa 2 de l'article 8 relatif à l'exercice de la fonction fait par ailleurs état de « ce » remplaçant et utilise le pluriel (« l'absence ou toutes absences ultérieures » d'une part et « du (des) délégués) effectifs(s) » d'autre part. Dans ladite phrase, l'usage du terme « ou » en lieu et place du terme « et » ne peut suffire à considérer qu'il faudrait une nouvelle désignation en cas de nouvelle absence du même délégué ou de l'absence d'un autre délégué pour que le remplaçant désigné puisse exercer sa fonction.

La lecture combinée des alinéas 1^{er} et 2 permet de considérer que dès l'instant où un de ses délégués est légalement absent plus d'un mois, chaque organisation syndicale peut désigner un seul remplaçant et qu'une fois ce remplaçant désigné, celui-ci exercera la fonction de délégué pendant l'absence ou les absences de ce délégué effectif ou des délégués effectifs (ce qui vise l'hypothèse où un autre délégué que celui initialement absent, sera à son tour absent).



Cela contredit la nécessité de redésigner un remplaçant à chaque nouvelle absence du délégué effectif initialement absent plus d'un mois au moment de la désignation ou lors de l'absence d'un autre délégué effectif.

L'article 8 de la convention ne prévoit pas que la protection assurée au remplaçant ne vaut qu'en cas de remplacement effectif.

La protection est assurée au remplaçant (c'est-à-dire la personne désigné par l'organisation syndicale conformément à l'alinéa 1^{er}), sans qu'il soit précisé pendant la période où il exercera la fonction de délégué. Cette condition viendrait à ajouter au texte.

Le prétendu risque invoqué par la s.a. les Entreprises Louis De Waele de voir de nombreux travailleurs recevoir une protection alors qu'ils n'auraient assuré la fonction de délégué pendant l'absence d'un délégué effectif au cours d'une seule réunion, est contredit par le fait qu'un seul remplaçant est désigné.

Les dispositions de l'article 1162 du Code civil ne peuvent suffire à suivre l'interprétation de la s.a. les Entreprises Louis De Waele.

Contrairement à ce que plaide la s.a. les Entreprises Louis De Waele, l'usage du terme « les remplaçants » à l'alinéa 3 ne contredit pas les développements qui précèdent, étant donné que chaque syndicat présent dans l'entreprise peut disposer d'un remplaçant, ce qui justifie l'usage du pluriel dans la phrase.

Madame S avait donc bien la qualité de délégué remplaçant et doit pouvoir bénéficier de la protection prévue à l'article 10 de la convention collective précitée.

Cela étant, se pose en l'espèce la question de la légalité de cet article 10.

Cette disposition prévoit une protection des délégués syndicaux conformes aux dispositions de la loi du 19 mars 1991.

Il y a donc bien un renvoi à l'ensemble des dispositions de la loi du 19 mars 1991, en ce compris la procédure et les conditions d'octroi. Il ne peut être déduit de la manière dont l'article 10 a été rédigé, que la clause se réduirait à limiter le droit de licenciement des délégués aux seules hypothèses prévues par la loi du 19 mars 1991 (motif grave et raisons d'ordre technique ou économique) et à définir le montant de l'indemnité due en cas de violation de cette limite.

Or comme l'a précisé la jurisprudence que la Cour approuve, dans un cas assez proche de la présente espèce (C.T. Bruxelles, 28 juin 2006, Chr.D.S., 2008, p. 3 qui renvoie par ailleurs à Cass., 30 avril 1969, Pas., p. 779), la protection assurée par la loi du 19 mars 1991 étant d'ordre public, les droits et obligations qu'elle consacre appartiennent aux seuls travailleurs



et employeurs qu'elles désignent, en manière telle que la clause litigieuse d'une convention qui, comme en l'espèce, étend la protection de la loi du 19 mars 1991 à d'autres cas que ceux légalement prévus est nulle.

Madame S ne peut être suivie lorsqu'elle sollicite l'application des seuls volets de la loi du 19 mars 1991 relatif à la limitation des motifs de licenciement et aux indemnités de protection. L'article 10 ne comporte qu'un seul alinéa et renvoie à la protection assurée par l'ensemble des dispositions de la loi du 19 mars 1991.

En conclusion, madame S n'est pas fondée à réclamer l'indemnité de protection prévue par la loi du 19 mars 1991 sur base de l'article 10 de la convention collective de travail du 23 novembre 2011.

2. La demande d'indemnité de protection de la loi du 19 mars 1991 fondée sur l'article 52 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dispose:

L'article 52 de la loi du 4 août 1996 dispose :

"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".

Conformément à la jurisprudence notamment de la Cour de Cassation que la Cour approuve, la protection de l'article 52 alinéa 2 de la loi du 4 août 1996 n'est assurée 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 effectif (Cass., 10 février 2003, S.02.0068.F, www.juridat.be). Le pourvoi ainsi dirigé contre un arrêt de la Cour du travail de Liège du 18 juin 2001 (C.T. Liège, 18 juin 2001, J.T.T., 2001, p. 480) fut rejeté. Dans les circonstances de l'espèce proches du cas de madame S, une travailleuse avait été désignée déléguée syndicale suppléante. En l'absence de comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, puis de comité pour la prévention et la protection au travail, les missions de ces organes y étaient exercées par la délégation syndicale. La demanderesse (en cassation) avait été amenée à remplacer la déléguée syndicale effective pendant les périodes d'incapacité de



travail et de chômage technique que celle-ci a connues jusqu'à ce qu'elle reprenne le travail le 1^{er} avril 1998. La demanderesse fut licenciée le 3 août 1998 moyennant une indemnité compensatoire de préavis de 3 mois. La Cour du travail de Liège considéra que la protection de l'article 52 de la loi du 4 août 1996 ne s'étendait qu'aux membres de la délégation syndicale dont ne faisait plus partie la demanderesse depuis le 1^{er} avril 1998.

La question se pose dès lors de savoir si madame S faisait partie de la délégation syndicale en-dehors de la période d'absence du délégué effectif, monsieur Peeters et notamment au moment de son licenciement.

Le rapprochement que madame S entend faire entre la fonction de délégué remplaçant et celle de délégué suppléant, n'est pas de nature à établir qu'elle faisait partie de la délégation syndicale.

La convention collective de travail du 23 novembre 2011 n'a pas prévu la désignation de délégués syndicaux suppléants. Il n'est en tout état de cause pas prouvé qu'un délégué suppléant serait par nature membre de la délégation syndicale et bénéficierait de la protection de l'article 52 de la loi du 4 août 1996 en-dehors des périodes où il remplace un délégué effectif empêché, ce que l'arrêt précité de la Cour de Cassation contredit.

En réalité, madame S n'établit d'aucune manière qu'elle était membre de la délégation syndicale.

Aucune disposition de la convention collective ne prévoit que le remplaçant appartient à la délégation syndicale. Le chapitre 4 spécifique à la composition et constitution de la délégation syndicale n'y reprend que les délégués (effectifs).

D'ailleurs, comme le fait observer la s.a. Les Entreprises Louis De Waele à l'audience, par mail du 3 octobre 2012 intervenu quelques jours avant le licenciement, monsieur L a informé madame S : de ce qui suit: « *Mais je demande à Francis de se retirer plus rapidement que prévu (1/1/2003) de manière à pouvoir vous faire entrer dans la délégation* ». Il peut être déduit de cette lettre que pour le secrétaire permanent de la Cne, elle ne faisait pas partie de la délégation syndicale à cette date, soit à un moment où elle ne remplaçait plus un délégué syndical effectif.

La circonstance que la convention collective du 23 novembre 2011 a voulu offrir une protection au délégué remplaçant sans limiter cette protection aux cas où il assure effectivement la fonction d'un délégué syndical effectif absent, n'a pas pour conséquence que le délégué remplaçant serait membre de la délégation syndicale en-dehors des périodes de remplacement effectives et bénéficierait de la protection de l'article 52 de la loi du 4 août 1996 à un moment où le délégué effectif remplacé est revenu.



En conclusion, et à défaut de démontrer qu'elle faisait partie de la délégation syndicale, madame S ne justifie pas qu'elle bénéficiait de la protection contre le licenciement voulue par l'article 52 de la loi du 4 août 1996 au moment où elle fut licenciée, alors qu'elle ne remplaçait plus aucun délégué.

Sa demande d'indemnité de protection basée sur cette disposition qui renvoie à la loi du 19 mars 1991 n'est dès lors pas fondée.

Madame S soutient qu'il serait discriminatoire de considérer qu'elle n'était pas membre de la délégation syndicale au moment de son licenciement à défaut d'exercer effectivement un mandat et de traiter différemment ceux qui exercent effectivement le mandat et les autres et qu'il convient donc de faire une interprétation concillable de l'article 52, couvrant également les membres de la délégation que sont les délégués remplaçants, qui disposent selon elle d'un mandat.

Le texte de l'article 52 est clair : la protection s'applique aux membres de la délégation syndicale.

La prétendue discrimination ne provient pas de la loi mais du fait que la convention collective d'entreprise n'a pas prévu que le délégué remplaçant serait membre de la délégation syndicale en tant que tel, même en-dehors des périodes d'absence du délégué effectif qu'il remplace. Par ailleurs, si le texte de la convention collective du 23 novembre 2011 avait été bien rédigé en se contentant de limiter les cas de licenciement possible des délégués et des délégués remplaçants et en prévoyant à défaut une indemnité équivalente à celle prévue par la loi du 19 mars 1991 et non d'une manière contraire à l'ordre public en prévoyant une protection conformément aux dispositions de la loi du 19 mars 1991, le délégué remplaçant aurait bénéficié d'une protection.

Madame S ne justifie dès lors pas rentrer dans le champ d'application de l'article 52 de la loi du 4 août 1996.

3. La demande d'indemnité sur base de la loi du 10 mai 2007.

Madame S sollicitait une indemnité de protection à titre principal sur base de la convention collective de travail sectorielle du 23 novembre 2011 et à titre subsidiaire sur base de l'article 52 de la loi du 4 août 1996.

Si cette demande principale était rejetée sur ces fondements, elle réclame alors le même montant sur base de la loi du 10 mai 2017 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, en soutenant qu'elle a été victime d'une discrimination fondée sur la conviction syndicale.



La cause a été communiquée à l'Auditorat général avant l'introduction de la cause et l'Auditorat général a, par apostille du 3 décembre 2015, estimé que la communication de la cause au ministère public ne s'imposait pas.

Les demandes fondées sur cette loi du 10 mai 2017 doivent être communiquées au ministère public en application de l'article 764,12° du Code judiciaire et ce dernier doit rendre un avis en application de l'article 766 du Code judiciaire.

Il y a dès lors lieu d'ordonner la réouverture des débats pour permettre aux parties de replaider l'affaire en ce qui concerne les chefs de demande non tranchés dont celui relatif à la discrimination et pour communiquer la cause à l'Auditorat général conformément aux dispositions de l'article 766 §1er du Code judiciaire.

Dès lors que l'examen de la demande fondée sur la loi du 10 mai 2007 nécessitera de statuer sur le motif du licenciement et qu'il en ira de même pour l'examen de la demande de protection fondée sur la loi de redressement, il convient également de réserver à statuer sur cette dernière demande.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare la demande d'indemnité de protection basée sur la convention collective de travail du 23 novembre 2011 ou sur l'article 52 de la loi du 4 juillet 1996 non fondée et en déboute madame S ;

Réserve à statuer sur les autres demandes ;

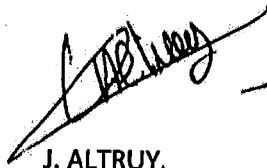
Ordonne la réouverture des débats à l'audience publique du **23 mai 2018**, à **13h00** pour permettre aux parties de replaider sur les chefs de demande non tranchés et pour ensuite communiquer la cause à l'Auditorat général par application des dispositions de l'article 766 §1er du Code judiciaire afin qu'il puisse rendre un avis à tout le moins sur la demande basée sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;

Réserve les dépens.

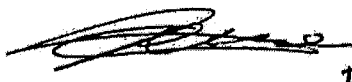


Ainsi arrêté par :

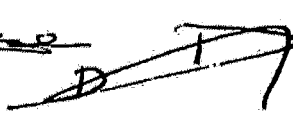
P. KALLAI, conseiller,
D. DETHISE, conseiller social au titre d'employeur,
K. PEENE, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué



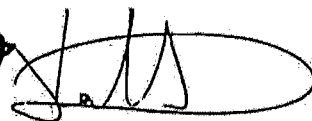
J. ALTRUY,



K. PEENE,



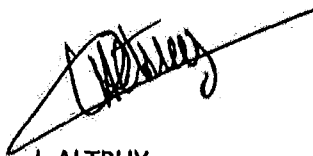
D. DETHISE,



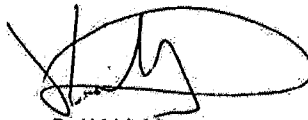
P. KALLAI,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ième} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 7 mars 2018, où étaient présents :

P. KALLAI, conseiller,
J. ALTRUY, greffier délégué



J. ALTRUY,



P. KALLAI,

