



Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Numéro du répertoire 2022 /
R.G. Trib. Trav. 19/3338/A
Date du prononcé 21 avril 2022
Numéro du rôle 2021/AL/108
En cause de : C. C/ JOUETS BROZE et Fils SA

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-D

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

+ Contrat de travail – Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail (CP 311) - délégation syndicale – délégué syndical suppléant – licenciement moyennant paiement d’une indemnité de rupture - pas de protection du délégué syndical suppléant sur base de la CCT n°5 fixant le statut des délégations syndicales - CCT sectorielle CP 311 du 21.9.2015 fixant le statut des délégations syndicales précisant que la délégation syndicale se compose des membres effectifs et suppléants – extension de la protection aux délégués suppléants – procédure de licenciement pas respectée – droit à l’indemnité de protection – art 6, 26 et 28 CCT du 21.9.2015 fixant le statut des délégations syndicales

Abus de droit de réclamer l’indemnité de protection (non)

EN CAUSE :

Monsieur C.,

partie appelante, défendeur sur reconvention,
ayant comparu par son conseil, Maître Isabelle DECKER, avocat à 4800 VERVIERS, Rue
Laoureux 26/28

CONTRE :

La SA JOUETS BROZE et Fils, inscrite à la banque carrefour des entreprises sous le numéro
0432.392.940, dont le siège social est établi à 4432 ALLEUR, Rue des Nations-Unies, 125,

partie intimée, demandeur sur reconvention
ayant comparu par son conseil, Maître Joëlle LANCELOT, avocat à 1180 UCCLE, Avenue
Brugmann 451

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 17 mars 2022, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 4 janvier 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 4ème Chambre (R.G. 19/3338/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 17 février 2021 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour invitant les parties à comparaître à l'audience administrative du 24.3.2021 ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Liège, reçu au greffe de la Cour le 18.2.2021 ;
- l'ordonnance rendue le 22.4.2021, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 17.3.2022 ;
- les conclusions, les conclusions additionnelles et de synthèse, ainsi que les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée, reçues au greffe de la Cour respectivement les 2.6.2021, 18.10.2021 et 21.2.2022 ;
- les conclusions, ainsi que les conclusions de synthèse de la partie appelante, reçues au greffe de la Cour respectivement les 12.8.2021 et 17.12.2021 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée, reçu au greffe de la Cour le 10.3.2022 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante, déposé à l'audience publique du 17 mars 2022 ;

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 17 mars 2022 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I.- ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

La SA JOUETS BROZE et Fils, l'intimée, relève de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail (CP311).

Monsieur C., l'appelant, ci-après Monsieur O. C., a été engagé par la SA JOUETS BROZE et Fils par contrat de travail d'employé à durée déterminée conclu le 1.2.2006, en qualité de vendeur-réassortisseur, selon un régime de travail correspondant à 35 heures par semaine.

Le 1.2.2007, il est engagé pour une durée indéterminée, selon les mêmes conditions.

Monsieur O.C présente un handicap au niveau de la main gauche.

A sa demande, le temps de travail de Monsieur O.C. fut réduit à deux reprises de façon à ce qu'il était de 27 heures par semaine à partir du mois de mars 2016.

La CCT du 21.9.2015, s'appliquant aux employeurs et aux travailleurs, à l'exclusion du personnel de direction, des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail (CP 311), fixant le statut des délégations syndicales dispose en son article 6 :

« (...) »

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

Il n'est pas contesté que conformément à cette CCT la répartition des mandats au sein de la SA JOUETS BROZE et Fils entre les organisations syndicales était la suivante:

CNE : 2 mandats effectifs

CGSLB : 1 mandat effectif +1 mandat suppléant

SETCA: 1 mandat effectif.

Par lettre recommandée du 19.12.2016, la CGSLB informe la SA JOUETS BROZE et Fils de la nouvelle délégation syndicale :

« Par la présente, j'ai le plaisir de vous communiquer la nouvelle composition de la délégation syndicale CGSLB :

- Monsieur D.CH: effectif

- Monsieur O.C.: suppléant »

Au cours de l'année 2018, Monsieur O.C. a connu 34 jours d'incapacité de travail couverts par certificat médical.

La SA JOUETS BROZE et Fils produit les 3 attestations suivantes (la cour note que les auteurs de ces attestations certifient n'avoir aucun lien de subordination avec une des parties au procès alors qu'ils sont tous des employés de la SA JOUETS BROZE et Fils ...)

➤ Monsieur J-M M, coordinateur des magasins de l'intimé) :

«J'atteste avoir été interpellé à plusieurs reprises par le responsable du magasin d'Hognoul, Monsieur V. concernant les absences répétées de Monsieur O.C, vendeur

dans ce même magasin. En effet, celles-ci avaient pour effet d'engendrer une fatigue conséquente au niveau de l'équipe et d'importantes difficultés d'organisation au niveau du magasin. Il m'a également demandé de trouver une solution»

➤ Monsieur Ma, responsable technique :

« Je certifie que Monsieur O.C a mentionné plusieurs fois devant moi le fait qu'il souhaite qu'on lui donne son C4 pour raison médicale. Mon collègue du service technique, A.D., était présent lors d'une discussion à ce sujet»

➤ Monsieur D, employé au service technique :

«Je certifie que lors d'une discussion avec Monsieur Ma., responsable du service technique, Monsieur O.C a émis l'envie de recevoir son C4 pour raison médicale ».

Le 6.5.2019, la CGSLB adresse la demande suivante à la SA JOUETS BROZE et Fils :

« Concerne: Demande de libération syndicale.

Chère Madame B.,

Dans le cadre des activités et missions syndicales, auriez-vous l'amabilité de bien vouloir libérer Monsieur O.C. les journées des

- *24 mai 2019*
- *05 juillet 2019*

D'avance, je vous remercie de bien vouloir prendre toutes les dispositions nécessaires à cet effet. »

Au printemps 2019, la CGSLB a mené des discussions avec la SA JOUETS BROZE et Fils au sujet du remboursement des indemnités de transport qu'elle verse aux employés sous contrat à temps partiel. Monsieur O.C produit la feuille d'information aux travailleurs suivante :

« Info

Délégation Syndicale I Jouets Broze SA

Cher-ère-s Collègues,

Après de nombreuses démarches, la Délégation syndicale CGSLB, représenté par O.C. et D.Ch, a réussi à faire reconnaître auprès de la direction de Jouets Broze

qu'il subsistait des erreurs dans le remboursement des indemnités de transport qu'elle verse aux employés sous contrat à temps partiel.

Vous n'avez donc pas perçu le montant exact pour vos frais de déplacement !!

La direction nous confirme toutefois effectuer la régularisation pour tous les employés lésés et ce à partir de ce mois d'avril 2019.

(...)

Votre Délégation Syndicale CGSLB I O et D.

Contact : 0494/... oc.cqslb@gmail.com

0498/... dch.cqslb@gmail.com»

La SA JOUETS BROZE et Fils reconnaît que le 23.5.2019, Monsieur O.C. était en formation syndicale.

En ce qui concerne le 24.5.2019, Monsieur O.C. affirme qu'il était en «*mission syndicale* » consistant en «*la visite de magasins en région liégeoise pour expliquer aux travailleurs les changements intervenus dans les règlements de travail et leurs moyens d'actions éventuels ainsi que l'obtention des indemnités de frais de déplacements* » (page 5 de ses conclusions d'appel), ce qui est confirmé par la secrétaire permanente de la CGSLB (pièce 13 de son dossier) alors que pour la SA JOUETS BROZE et Fils, Monsieur O.C. profitait d'une demande de libération syndicale pour aller rencontrer sa permanente syndicale, en dehors de toute activité syndicale. (Page 3 des secondes conclusions additionnelles et de synthèse d'appel).

Par mail du 24.5.2019, la SA JOUETS BROZE et Fils convoque Monsieur O.C. pour le mardi 28.5.2019. Il est reconnu que la rencontre était fixée pour lui annoncer son licenciement (page 5 des secondes conclusions additionnelles et de synthèse d'appel)

Au mois de mai 2019, Monsieur C. a connu 25 jours d'incapacité de travail dont un le 25.5.2019 selon attestation médicale du 23.5.2019.

La rencontre du 28.5.2019 ne pouvant finalement avoir lieu, Monsieur O.C. a été licencié par lettre du 27.5.2019 moyennant paiement d'une indemnité de rupture équivalent à 6 mois et 18 semaines de rémunération.

Le formulaire C4 prévoit comme motifs du licenciement : «*Absences justifiées et répétées qui perturbent l'organisation du travail* »

Le 29.5.2019, l'organisation syndicale du Monsieur O.C. écrit à la SA JOUETS BROZE et Fils:

« (...) Par la présente, nous tenons à vous rappeler que l'intéressé est membre de la délégation syndicale. Il ne peut donc pas être licencié en raison de l'exercice de son mandat. L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, doit en informer préalablement tant la délégation syndicale que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué.

Nous tenons dès lors à vous informer, par la présente, que nous refusons d'admettre la validité du licenciement. Nous contestons formellement le licenciement qui est directement lié à l'exercice du mandat de délégué syndical qu'exerçait Monsieur O.C. Par conséquent, nous vous invitons à verser à notre affilié l'indemnité forfaitaire de protection égale à un an de rémunération brute, en plus de l'indemnité de rupture de contrat (...)»

Par courrier du 25.6.2019, le conseil de la SA JOUETS BROZE a contesté le bien fondé de la réclamation du sieur O.C.

Par requête reçue au greffe du tribunal le 29.10.2019, se basant sur le licenciement, explicitée par voie de conclusions, Monsieur O.C. réclame à la SA JOUETS BROZE le paiement de la somme de 24.365,85 € brute à titre d'indemnité de protection.

Par voie de conclusions, la SA JOUETS BROZE et fils a demandé au tribunal de dire l'action de Monsieur O.C., si recevable non fondée et, à titre subsidiaire, si par impossible, le Tribunal venait à accorder une indemnité de protection contre le licenciement à Monsieur C, à titre reconventionnel, condamner Monsieur C au paiement de dommages et intérêts pour abus de droit correspondant au montant brut qui serait octroyé à titre d'indemnité de protection.

II.- JUGEMENT CONTESTÉ

Par le jugement critiqué du 4.1.2021, les premiers juges ont :

- Dit la demande principale recevable mais non fondée
- Dit la demande reconventionnelle recevable mais non fondée.
- Condamné Monsieur O.C. aux dépens.

Il ne ressort pas des pièces du dossier que le jugement aurait été signifié.

III.- APPEL

Par requête reçue au greffe de la cour en date du 17.2.2021, explicitée par voie de conclusions, **Monsieur O.C.** demande à la cour de

- Réformer le jugement critiqué et de condamner la SA JOUETS BROZE et fils au paiement de la somme de 24.365,85€ à titre d'indemnisation compte tenu de son licenciement non régulier alors qu'il aurait dû bénéficier de la protection des délégués syndicaux.

- A titre subsidiaire, (il s'agit d'une demande nouvelle et pas d'un appel incident comme indiqué par Monsieur O.C.) de condamner la SA JOUETS BROZE et fils au paiement de

- la somme de 650 € à titre d'indemnité forfaitaire du préjudice moral
- la somme de 12.182,92€ brut à titre d'indemnité au regard de la loi « anti-discrimination » du 10.5.2007.

La **SA JOUETS BROZE et fils** demande à la cour de :

- **S'agissant de la demande originaire de Monsieur C**

A titre principal

- Confirmer intégralement le jugement a quo
- Par conséquent, déclarer les demandes originaires de Monsieur C., si recevables, non fondée.
- L'en débouter.

A titre subsidiaire

- Si par si par impossible, la Cour venait à accorder une indemnité de protection contre le licenciement à Monsieur C. : à titre reconventionnel, condamner Monsieur C. au paiement de dommages et intérêts pour abus de droit correspondant au montant brut qui serait octroyé à titre d'indemnité de protection.

- **S'agissant de la demande nouvelle de Monsieur C,**

A titre principal

- Déclarer la demande de Monsieur C portant sur le paiement d'une indemnité de 12.182,92 EUR bruts et de 650 EUR par application de la loi du 20 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination irrecevable,
- L'en débouter.

A titre subsidiaire

- Si par impossible, la Cour estimait que la demande portant sur le paiement d'une indemnité de 12.182,92 EUR bruts et de 650 EUR par application de la loi du 20 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination est recevable (quod non), la déclarer non-fondée,
- L'en débouter.

IV.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL ET DE LA DEMANDE NOUVELLE

L'appel, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable.

L'article 807 du Code judiciaire dispose que :

« La demande dont le juge est saisi peut être étendue ou modifiée, si les conclusions nouvelles, contradictoirement prises, sont fondées sur un fait ou un acte invoqué dans la citation, même si leur qualification juridique est différente. »

En vertu de l'article 1042 du Code judiciaire, l'article 807 précité est applicable en appel.

Une demande nouvelle peut ainsi être introduite en cours de procédure, même pour la première fois en degré d'appel si elle est fondée sur un fait invoqué dans l'acte introductif d'instance.

En l'espèce, la demande nouvelle se base sur un fait repris dans la citation d'introduction d'instance : le licenciement de Monsieur O.C.

L'extension de la demande est donc recevable.

V.- APPRÉCIATION

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

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

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

Cette convention collective de travail est une convention «cadre» puisque son contenu devait être précisé *« par des conventions conclues au niveau des*

commissions ou des sous-commissions paritaires: ou, à défaut de telles conventions, au niveau des entreprises» (art. 1^{er}).

Les dispositions de cette convention collective, et plus particulièrement les dispositions relatives à la protection des délégués syndicaux, constituent des normes minimales auxquelles il est loisible de déroger, au niveau sectoriel ou d'entreprise, en faveur des travailleurs.¹

Les articles 18 et 20 de cette CCT disposent que :

Art 18 « *Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.*

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. (...) »

Art. 20. « *Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants:*

1° S'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 18 ci-dessus;
(...) »

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

1. ²« (...) en date du 14 janvier 1991, la Cour (de cassation) décida en effet:

« En considérant que la qualité de délégué syndical implique l'exercice d'un mandat et en décidant que les délégués suppléants ne sont pas protégés par l'article 18 de la convention collective n° 5 du 24 mai 1971 l'arrêt ne donne pas des articles, 18 et 20 de celle-ci une interprétation inconciliable avec les termes de cette disposition. »³

Cet enseignement a été suivi par la majorité des juridictions de fond⁴.

(...)

¹ Voir à ce sujet L. ELIAERTS, "De collectieve arbeidsovereenkomsten van de N.A.R. - De vakbonds-afvaardiging", Chron. D.S., dossier 2002, p. 36.

² H-F LENAERTS, « Le licenciement des représentants du personnel » Etudes pratiques de droit social, Kluwer 2008, 144 - 145

³ Cass., 14 janv. 1991, Arr cass., 1990-1991, p. 500; R.W, 1990-1991, p. 1436; Chron. D.S., 1991, p. 217; J.T.T., 1991, p. 430 et Pas., 1991, I, p. 441.

⁴ Notamment C. trav. Mons, 5 mai 1992, JJT, 1992, p. 441; C. trav. Liège, 4 févr. 1993, R.D.S., 1993, p. 212; Trib. trav. Bruxelles, 28 juin 1993, J.T.T., 1994, p. 14; Trib. trav. Bruxelles, 23 juin 1997, J.T.T., 1998, p. 27

La Cour de cassation a (...) réitéré sa jurisprudence⁵.

Selon la Cour, ces dispositions n'étendent la protection à laquelle elles se réfèrent qu'aux membres de la délégation syndicale, de sorte qu'un délégué syndical suppléant qui n'est pas membre de la délégation syndicale n'en bénéficie que dans la mesure où et aussi longtemps qu'il remplace le délégué syndical effectif⁶.

Ainsi, sauf C.C.T. contraire, la protection d'un délégué syndical contre le licenciement n'est pas acquise au délégué suppléant sauf s'il remplace un effectif et, en ce cas, aussi longtemps que dure le remplacement, à telle enseigne que lorsque cesse le remplacement, le délégué redevient suppléant et perd toute protection⁷. (Soulignements par la cour)

2. ⁸« *Les délégués syndicaux suppléants ne sont pas concernés par le régime protecteur tel que prévu par la convention collective de travail n° 5⁹ et les dispositions de celle-ci doivent, en raison de leur caractère d'ordre public, être interprétées de façon restrictive.*

Sauf disposition contraire dans la convention instituant la délégation syndicale, le délégué syndical suppléant ne pourra donc pas invoquer le régime protecteur particulier contre le licenciement tel que prévu par la convention collective de travail n° 5 et, le cas échéant, par la convention instituant la délégation syndicale.¹⁰

Lorsque la convention sectorielle ou d'entreprise instituant la délégation syndicale prévoit que celle-ci sera composée tant de membres effectifs que de membres suppléants, ceux-ci pourront, en revanche, invoquer les dispositions protectrices prévues¹¹. » (Soulignements par la cour)

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

⁵ Cass. 10 févr. 2003, J.L.M.B., 2003, p. 1432 et J.T.T., 2003, p. 105. '

⁶ Voy. également en ce sens: C. trav. Bruxelles, 19 févr. 2003, J.T.T., p. 376; C. trav. Liège, 26 mai 2000 et 18 juin 2001, Chron. D.S., 2002, p. 22.

⁷ C. trav. Liège, 11 déc. 2003, Chron. D.S., 2004, p. 447 et C. trav. Liège, 17 nov. 2005, Chron. D.S., 2007, p. 281

⁸ E. PLASSCHAERT et C. MAIRY,, « Délégation syndicale », Kluwer, 2017, p. 125 - 126.

⁹ Cass., 14 janvier 1991, Arr. cass., 1990-1991, p. 500 ; R. W., 1990-1991, p. 1436; Chron. D.S., 1991, p. 217 et J.T.T. 1991, p. 430, note. Dans le même sens: C. trav. Liège, 4 février 1994, R.D.S., 1993, p. 212 ; C. trav. Mons, 5 mai 1992, J.T.T. 1992, p. 441 ; C. trav. Liège, 11 décembre 2003, Chron. D.S., 2004, p. 447, note ; C. trav. Bruxelles, 19 février 2003, inédit, R.G. n° 40 395.

¹⁰ C. trav. Bruxelles, 19 février 2003, R.G. n° 40.395 ; Cass. (3° ch.), 10 février 2003, J.L.M.B., 2003, p. 1432 ; J.T.T. 2003, p. 105, concl. J. LECLERCQ ; Chron. D.S., 2003 (abrégé), p. 429, concl. M.P ; C. trav. Liège (13° ch.), 11 décembre 2003, Chron. D.S., 2004, p. 447, note.

¹¹ Cass., 14 janvier 1991, précité.

« (...)

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

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

Les articles 26 et 28 de cette CCT disposent que :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(...)

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

Monsieur O.C., délégué syndical suppléant, peut donc invoquer en sa faveur ces dispositions protectrices.

En l'espèce il n'est pas contesté mais même reconnu que la SA JOUETS BROZE et fils n'a pas respecté la procédure prévue par l'article 26 lors du licenciement du sieur O.C.

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

L'appel est fondé.

Ceci étant la cour ne doit plus se pencher sur la demande subsidiaire de Monsieur O.C.

2. Dommage et intérêts pour abus de droit

La SA JOUETS BROZE et fils estime que le sieur O.C. commet un abus de droit en postulant le paiement d'une indemnité de protection contre le licenciement alors qu'il bénéficiait de la qualité de délégué syndical suppléant n'exerçant pas de mandat syndical.

La théorie de l'abus de droit constitue un principe général de droit.

La Cour de cassation énonce dans différents arrêts que « *l'abus peut résulter non seulement de l'intention de nuire mais aussi de l'exercice d'un droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par une personne prudente et diligente* ». ¹²

Comme nous le rappellent encore E. PLASSCHAERT et C. MAIRY ¹³, les délégués syndicaux sont par vocation amenés à fréquemment s'opposer à leur employeur.

¹² Cass., 10 septembre 1971, R.C.J.B., 1971, p. 300 ; dans ce sens, voir Cass., 16 décembre 1982, Pas., 1983, I, p.474 ; Cass., 19 septembre 1983, 6 et 13 avril 1984, Pas., 1984, pp. 34, 356 et 474 ; Cass., 18 juin 1987, Pas., I, p. 637 ; Cass., 18 février 1988, Pas., 1988, I, p. 728 ; Cass 6 janv 2011, www.juportal.be; Cass, 13 oct. 2014, www.juportal.be; Cass, 1 févr 2016, www.juportal.be,

¹³ E. PLASSCHAERT et C. MAIRY, « Délégation syndicale », Kluwer, 2017, p. 123).

Dans cette perspective, ceux-ci bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement afin d'empêcher qu'un employeur peu désireux de voir être installée au sein de son entreprise une délégation syndicale ne tente, en licenciant les travailleurs exerçant des activités syndicales ou désignés comme délégués, d'interdire, ou de limiter, l'exercice au sein de son entreprise de la liberté d'association, et plus particulièrement de la liberté syndicale, telle que consacrée notamment par la loi du 24 mai 1921 (MB, 28 mai), par la convention collective de travail n° 5 et, en ce qui concerne le présent litige, la CCT du 21.9.2015.

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

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

De plus, il ressort des éléments du dossier qu'il était actif et impliqué dans les activités syndicales (information concrète des travailleurs de leurs droits, participation à des formations syndicales, ...). Sur la feuille d'information sur les remboursements des indemnités de transport, dont question ci-devant, il figurait même avant le délégué effectif. Il prenait sa mission au sérieux. D'ailleurs, il a été convoqué pour recevoir la notification de son licenciement, le même jour où il était justement en libération syndicale ...

Le fait qu'il ait exprimé envers deux collègues (et pas à son employeur) à certaines occasions le souhait d'obtenir un licenciement pour force majeure médicale, ne peut être interprété comme son souhait de provoquer son licenciement avec une double indemnité. D'ailleurs, le licenciement est une décision unilatérale de l'employeur.

La question de savoir si ses différentes incapacités de travail étaient effectivement la raison du licenciement aurait pu être vérifiée si la procédure régulière de licenciement avait été respectée. D'ailleurs la cour ne voit aucun rapport entre les incapacités de travail dûment justifiées par Monsieur O.C. et un caractère prétendument abusif de sa demande de l'indemnité de protection.

Sur base des éléments du dossier, la cour ne retient aucun abus de droit dans le chef de Monsieur O.C.

La demande reconventionnelle n'est pas fondée.

•

• •

Conformément à l'article 1017 du Code judiciaire, la SA JOUETS BROZE et fils est condamnée aux dépens des deux instances.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Reçoit l'appel et la demande nouvelle.

Dit l'appel fondé.

Réforme le jugement dont appel et dit l'action originaire fondée.

Condamne la SA JOUETS BROZE et fils à payer à Monsieur O.C. la somme brute de 24.365,85 €, sous déduction des retenues sociales et fiscales, le brut à majorer des intérêts légaux, à titre d'indemnisation de protection des délégués syndicaux.

Dit la demande reconventionnelle non fondée et en déboute la SA JOUETS BROZE

Condamne la SA JOUETS BROZE aux dépens des deux instances, soit la somme de 2.400 € représentant l'indemnité de procédure de base d'instance et la somme de 2.600 € représentant l'indemnité de procédure de base d'appel.

Condamne SA JOUETS BROZE à la contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée par la cour à la somme de 20,00 € par instance soit 40,00 €, avancés par Monsieur O.C. (article 4 et 5 de la loi du 19.3.2017 et article 2 de l'arrêté royal d'exécution du 26.4.2017).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Heiner BARTH, président de chambre
Colette GERARD, conseiller social au titre d'employeur
Alain STASSART, conseiller social au titre d'employé
Assistés par Nicolas PROFETA, greffier,

Colette GERARD,

Alain STASSART,

Heiner BARTH,

Nicolas PROFETA,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 3-D de la Cour du travail de Liège, division Liège, à l'Extension Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **jeudi 21 avril 2022**, par :

Heiner BARTH, président,
assisté par Nicolas PROFETA, greffier,

Heiner BARTH,

Nicolas PROFETA.