



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2022 /

R.G. Trib. Trav.

20/251/A

Date du prononcé

**18 novembre 2022
(par anticipation)**

Numéro du rôle

2021/AL/663

En cause de :

**ATELIER DES GAILLETES ASBL
C/
H. S.**

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-J

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

(+) Droit social – droit du travail – licenciement d'un délégué syndical suppléant – pas de protection visée dans la CCT sectorielle - CCT n° 5 /CNT , art 7, 8 et 18 et sv ; CCT 26 /03/ 2014 ; art 3, 4 et 12.

EN CAUSE :

L'ASBL ATELIER DES GAILLETES, dont le siège social est établi à 4651 BATTICE, rue de Maestricht 43, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0408.044.059, partie appelante, ci-après dénommée : l'ASBL, ayant comparu par son conseil Maître

CONTRE :

Monsieur H. S.,

partie intimée, ci-après dénommée : Monsieur S.,
ayant pour conseil Maître

•
• •

I. INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 19 septembre 2022, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 24 novembre 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Verviers, 1^{re} Chambre (R.G. 20/251/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 23 décembre 2021 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 23 décembre 2021 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 26 janvier 2022 ;
- l'ordonnance rendue le 3 février 2022, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 19 septembre 2022 ;
- les conclusions d'appel, les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel et les secondes « conclusions additionnelles et de synthèse d'appel » de la partie intimée, remises au greffe de la cour respectivement les 30 décembre 2021, 4 avril 2022 et 27

juin 2022 et son dossier de pièces remis au greffe de la cour le 27 juin 2022 par DPA-deposit et redéposé à l'audience du 19 septembre 2022 ;

- les conclusions d'appel et les secondes « conclusions d'appel » de l'ASBL, remises au greffe de la cour respectivement les 28 mars 2022 et 24 juin 2022 et son dossier de pièces remis au greffe de la cour le 23 décembre 2021.

Les parties ont été entendues à l'audience publique du 19 septembre 2022 et l'affaire a été immédiatement prise en délibéré après la clôture des débats.

II. ACTION ORIGINAIRES

Par requête contradictoire réceptionnée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Verviers, Monsieur S. sollicitait la condamnation de son employeur au paiement de la somme de 28 757,32 € d'indemnité de protection à laquelle il entend pouvoir prétendre en sa qualité de délégué syndical.

Il réclamait également le paiement des intérêts sur cette somme et les dépens.

III. LE JUGEMENT

Par jugement du 24 novembre 2021, les premiers juges ont déclaré la demande recevable et fondée.

Ils ont condamné l'ASBL au paiement de la somme de 28 757,32€, augmentée des intérêts au taux légal depuis le 29 novembre 2019, sous déduction des retenues sociales et fiscales et une indemnité de procédure de 3000 € (outre 20 € de contribution au Fonds d'aide juridique).

Le tribunal a estimé que la protection visée par la CCT du 26 mars 2014 s'étend également au délégué syndical suppléant et devait donc bénéficier à Monsieur S.

Cette procédure n'ayant pas été respectée, l'ASBL est redevable de l'indemnité de protection.

IV. L'OBJET DE L'APPEL

Par requête du 23 décembre 2021, l'ASBL interjette appel au motif que le tribunal a considéré que Monsieur S. était protégé contre le licenciement alors que la protection ne lui était pas acquise puisqu'il était suppléant et qu'il n'avait pas remplacé un effectif et qu'en outre, il ne répondait pas aux conditions de désignation énoncées par la CCT.

Elle reproche au tribunal de ne pas avoir tenu compte de ses arguments. Elle sollicite par conséquent la réformation du jugement .

Monsieur S. demande la confirmation du jugement et la condamnation de l'ASBL aux dépens.

V. LES FAITS

Sur base des éléments soumis à la cour, les faits de la cause peuvent être résumés comme suit :

Monsieur S. a été engagé par l'ASBL le 3 juillet 2018 en qualité d'ouvrier de production à temps plein.

Monsieur S. a été nommé délégué suppléant CSC en juin 2019 suite à la démission de deux délégués syndicaux suppléants .

Le 16 octobre 2019, il a reçu un avertissement par recommandé au motif qu'il avait refusé d'aller travailler en déplacement parce qu'il ne s'entendait pas avec une personne de l'entreprise. L'avertissement précise que l'employeur considère le refus comme refus de travail. Il a reçu le 21 octobre un courrier de mise à pied disciplinaire d'un jour.

Le 21 novembre 2019, il a reçu un nouvel avertissement libellé en ses termes :

« En date du lundi 18 novembre 2019, vous avez été surpris au téléphone par votre responsable, J. J., en train de tenir de propos calomnieux envers l'organisation de notre ASBL, en critiquant, notamment l'emploi d'étudiants pour certains travaux internes alors que certains travailleurs seraient quant à eux au chômage économique (...).

Ce n'est pas la première fois que de tels propos, vos propos, nous parviennent. Nous avons en effet plusieurs ouvriers inquiets qui sont venus se plaindre de certains de vos discours invitant les travailleurs à se rebeller contre l'organisation mise en place par les responsables de l'ASBL.

Outre une désinformation claire invitant une révolte injustifiée et préjudiciable aussi bien aux travailleurs qu'aux intérêts de la société, vous utilisez la fragilité intellectuelle de nos travailleurs dans un intérêt qui nous échappe encore.

De plus, il est utile de vous rappeler que vos journées de travail sont destinées à vous consacrer de manière pleine, entière et unique à vos tâches, comme spécifié dans votre contrat de travail

Nous ne tolérerons plus aucune désinformation ni invitation infondée à la révolte de ce genre .

(...)

Le 25 novembre 2019, la directrice adjointe d'une société cliente, chez qui Monsieur S. est allé travailler, écrit à l'ASBL en précisant que monsieur S. « *ne s'est pas montré du tout motivé lors de ses quelques jours de travail chez nous. On sentait qu'il n'avait pas envie d'être chez nous et faisait le strict minimum. Par exemple, nous lui avons demandé de signaler s'il voyait qu'il lui restait des étiquettes surnuméraires et il ne l'a pas fait. Il se montrait également très peu attentif aux consignes.* »

Le 29 novembre 2019, son employeur a décidé de mettre fin au contrat, moyennant une indemnité de rupture équivalente à 10 semaines de rémunération.

Le 3 décembre 2019, l'organisation syndicale de Monsieur S. écrivait un courriel à l'employeur en rappelant que le travailleur était nommé délégué syndical CSC et que l'ASBL n'avait pas respecté la procédure de licenciement. Elle réclamait par conséquent une indemnité de rupture d'un an.

L'employeur répondit en considérant que la procédure ne s'appliquait pas.

Le 12 décembre 2019, Monsieur S. sollicitait les motifs concrets de son licenciement.

Le 13 décembre 2019, l'ASBL répondit que les motifs étaient liés à la perte de confiance qu'un employeur doit pouvoir placer en son travailleur, causée par une inaptitude à exécuter correctement (vis-à-vis des clients) et collectivement (vis-à-vis des collègues) la mission et / ou la fonction pour laquelle il a été engagé.

Après avoir rappelé les deux avertissements, l'employeur précise ce qu'il lui est dès lors reproché :

*« - Votre réticence quasi systématique, allant parfois jusqu'au refus pur et simple, à accomplir certaines tâches directement liées à votre fonction ;
- Votre comportement autoritaire et désagréable avec certains clients et certains membres du personnel, ce qui contribue à détériorer l'ambiance générale de travail ;
- Vis-à-vis de vos collègues, eu égard à l'activité de notre entreprise, à son mode de fonctionnement et surtout à la taille de l'équipe, votre manque de collaboration et de flexibilité a été mis en exergue ;
- Votre manque de serviabilité, de motivation et de compréhension vis-à-vis de clients ;
- Vous mettez également les autres membres du personnel et les clients en danger suite à votre manque d'attention aux consignes.
Votre comportement est devenu inacceptable et met en péril le bon fonctionnement et donc la pérennité de l'ASBL.
C'est pour toutes ces raisons liées à votre aptitude, votre conduite et fondées sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise que nous avons décidé de vous licencier ».*

Par la suite des échanges de courrier se sont poursuivis et les parties sont restées en désaccord.

VI. POSITION DES PARTIES

L'ASBL estime que la procédure spéciale de licenciement n'est pas applicable puisque :

- la protection d'un délégué syndical contre le licenciement n'est pas acquise au délégué suppléant sauf s'il remplace un effectif et aussi longtemps que dure ce remplacement (position confirmée par la cour de cassation et la cour du travail de Liège), ce qui n'est pas le cas en l'espèce.
- Monsieur S. n' a pas été désigné ou élu parmi les membres ou candidats du CE ou CPTT. Il ne répond pas aux conditions de désignation énoncées par la CCT.

Monsieur S. considère que la procédure était applicable eu égard à l'article 12 al 3 de la CCT du 26 mars 2014 puisque les délégués suppléants sont membres de la délégation syndicale. Or, l'employeur n'a pas respecté cette procédure puisqu'il n'y a pas eu d'information préalable auprès de l'organisation syndicale qui a présenté la candidature. L'indemnité de protection est donc due. Le jugement doit être confirmé.

VII. DÉCISION DE LA COUR

7.1 Recevabilité de l'appel

Il ne ressort d'aucune pièce portée à la connaissance de la Cour que le jugement dont appel a fait l'objet d'une signification.

L'appel du 23 décembre 2021, introduit dans les formes et délai, est recevable.

7.2 Fondement

7.2.1 Les dispositions légales et leur interprétation

La protection des délégués syndicaux est organisée par la CCT N°5 du 24 mai 1971 prise au sein du Conseil national du travail.

Cette convention prévoit que « *Les modalités d'application des principes généraux exposés dans la convention cadre seront précisées par des conventions conclues au niveau des commissions ou des sous-commissions paritaires ou à défaut au niveau des entreprises en*

vue de tenir compte, aussi adéquatement que possible, des conditions particulières aux diverses branches d'activité, ainsi qu'aux entreprises. »

Les articles 7 et 8 disposent :

Art. 7. Une délégation syndicale du personnel sera instituée selon les règles précisées ci-après lorsqu'une ou plusieurs organisations de travailleurs signataires de la présente convention en feront la demande au chef d'entreprise.

Ces organisations ont le droit de présenter des candidats pour la désignation ou l'élection de la délégation syndicale, dans les entreprises appartenant à des branches d'activité ressortissant à une commission paritaire ou elles sont représentées.

Une organisation de travailleurs signataire de la présente convention qui n'est pas représentée à la commission paritaire ayant conclu une convention collective de travail sur le statut des délégations syndicales, a le droit de participer à la désignation ou à l'élection de la délégation syndicale,(...)

Art. 8. Dans le plus bref délai possible, les conventions conclues en application de la présente convention préciseront notamment les points suivants:

1° l'effectif minimum de personnel occupé qui sera requis pour que doive être instituée une délégation syndicale, et le cas échéant, le nombre minimum de demandes exprimées par les travailleurs, justifiant l'institution d'une délégation syndicale;

2° l'importance numérique de la délégation syndicale, compte tenu de l'effectif du personnel occupé, ainsi que du régime de travail, par exemple, du travail en équipes;

3° les facilités et le crédit d'heures attribués à la délégation syndicale pour l'exercice de son mandat, tel qu'il est défini par la présente convention ;

4° le mode de nomination des délégués syndicaux, c'est-à-dire, par voie de désignation par les organisations syndicales représentées à la commission paritaire ou par voie d'élection;

5° en cas de recours au mode d'élection, les conditions d'électorat et d'éligibilité, les modalités du scrutin, ainsi que les règles à suivre pour l'attribution des mandats.

Elles examineront en outre:

6° l'opportunité d'assurer dans la délégation syndicale une représentation adéquate des diverses catégories du personnel;

7° l'opportunité d'assurer, dans les entreprises ou sociétés ayant plusieurs sièges d'exploitation relevant d'une même branche d'activité, une coordination entre les délégations syndicales des différents sièges, pour l'examen des questions d'intérêt commun. »

Les articles 18, 19 et 20 prévoient un régime spécial de licenciement puisque les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat et que 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 18). Cette information doit se faire par lettre recommandée et l'organisation syndicale dispose d'un délai pour faire part de son refus éventuel.

Une indemnité forfaitaire d'un an est due par l'employeur qui licencie un délégué syndical sans respecter la procédure. Cette indemnité n'est pas cumulable avec l'indemnité prévue par l'article 21, § 7 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et par l'article 1 bis, § 7 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs.

Cette protection est donc moins favorable que la protection accordée aux représentants du personnel au conseil d'entreprise (CE) et comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT).

En l'espèce, c'est la convention sectorielle du 26 mars 2014 qui régit les principes relatifs à la délégation syndicale au sein de la commission paritaire des entreprises de travail adapté.

L'article 4 de cette convention prévoit qu'une délégation syndicale peut être désignée ou élue dans chaque entreprise, à la demande des organisations de travailleurs. Le nombre de mandat est déterminé par le nombre de travailleurs occupés. Pour les entreprises entre 50 et 99 travailleurs, le nombre de mandat est de deux avec deux suppléants.

L'article 3 prévoit que les organisations syndicales s'engagent à désigner les délégués syndicaux parmi les représentants des travailleurs ayant été candidats aux dernières élections sociales. Toutefois, lorsqu'une organisation syndicale n'a pas de membre élu et pas ou plus de travailleur qui a été candidat aux dernières élections sociales dans l'entreprise, de même si aucun candidat manifeste son intérêt pour le mandat, elle peut désigner un travailleur comme délégué syndical. Dans ces circonstances, les organisations syndicales s'engagent à ne pas augmenter le nombre de protégés au sein de l'entreprise.

L'article 12 de la CCT sectorielle dispose :

«1.(...)

2. Des membres de la délégation syndicale, désignés ou élus parmi les membres ou candidats du CE ou du CPPT, conformément à l'article 3 al 4 et 5, ne peuvent être

licenciés qu'en suivant la procédure prévue pour la protection des représentants des travailleurs élus en CE et / ou au CPPT .

3. Pour les autres membres de la délégation syndicale , désignés ou élus en fonction de l'article 3, al 4 , l'indemnité forfaitaire en cas de licenciement , est égale à un an de rémunération»

Ce dernier alinéa poursuit en indiquant la procédure d'information à suivre en cas de licenciement (information de la délégation syndicale et de l'organisation syndicale).

La question de savoir si les travailleurs suppléants étaient également protégés contre le licenciement a fait l'objet de beaucoup d'encre.

La situation est toutefois clarifiée depuis l'arrêt de la cour de cassation du 10 février 2003¹ qui s'est prononcée à propos de délégués syndicaux exerçant la mission du CPPT (ce qui n'est pas le cas en l'espèce de Monsieur S.). Il ressort de cet arrêt qu'un délégué suppléant ne fait pas partie de la délégation syndicale parce qu'il n'exerce pas le mandat, à moins qu'il ne remplace le délégué effectif et aussi longtemps qu'il effectue ce remplacement. Cette position est partagée par la doctrine ² et la jurisprudence³.

Evidemment une CCT sectorielle ou d'entreprise peut prévoir une extension de la protection aux suppléants, comme c'est le cas au sein de la commission paritaire nationale des banques⁴. La convention applicable dans ce secteur ne laisse aucun doute puisqu'elle visait expressément les membres effectifs et suppléants de la délégation syndicale. Dans son arrêt du 18 juin 2001, la cour du travail rappelle qu'il appartient aux partenaires sociaux de veiller à donner aux délégués syndicaux suppléants, et particulièrement à ceux qui ont temporairement rempli les fonctions de délégué effectif une protection à laquelle ils peuvent légitimement prétendre⁵.

La matière étant d'ordre public et imposant des contraintes aux employeurs, les conventions sectorielles ne peuvent toutefois faire l'objet d'une interprétation extensive.

¹ Cass 10 février 2003, *JTT* 2003, p. 105

² Claeys et Engels, « les travailleurs protégés contre le licenciement, délégué syndical » in *Licenciement et démission*, Kluwer, mars 2022, p 151 ; Loretta Cappellini, « La protection prévue par la loi du 19 mars 1991 et le délégué syndical exerçant les missions du comité pour la prévention et la protection au travail » in *La protection des représentants du personnel*, Anthémis, Limal, 2011, p.362

³ CT Bruxelles, 19 février 2003, pièce 18 de l'ASBL ; CT Liège, 11 décembre 2003, RG 6973/01, www.juportal.be; CT Liège, 18 juin 2001, à propos d'un délégué suppléant devenu effectif et redevenu suppléant, *JT* 2001, p.480, CT Bruxelles, 21 janvier 1993, www.juportal.be; CT Liège, 4 février 1993, RG23751, www.juportal.be; CT Liège, 3 mars 1992, RG 188984, www.juportal.be

⁴ Cass. 14 janvier 1991, pièce 16 du dossier de l'ASBL

⁵ CT Liège, 18 juin 2001, *op. cit.*

7.2.2 Application au cas d'espèce.

Monsieur S. a été désigné délégué suppléant de la délégation syndicale par la centrale CSC bâtiment- industrie à partir du 22 juin 2019. A la suite de la démission de deux délégués, la délégation syndicale CSC est composée de 2 délégués effectifs et 2 suppléants dont Monsieur S. Il n'a pas été élu ni désigné parmi les membres du conseil d'entreprise ou du CPTT ni parmi les candidats aux élections.

Alors qu'il était suppléant, il prétend avoir effectivement exercé dans le cadre de sa fonction de délégué syndical (voir attestation de la déléguée syndicale - pièce 12 de son dossier). Néanmoins son dossier de pièces ne démontre pas que le délégué effectif était dans l'incapacité d'exercer cette fonction ni qu'il l'aurait effectivement remplacé ou qu'il aurait siégé en réunion syndicale.

La convention sectorielle prévoit d'ailleurs en son article 10 que le membre suppléant est appelé à siéger en remplacement d'un membre effectif quand le membre effectif est empêché de participer à la réunion et quand le mandat du membre effectif prend fin, comme prévu à l'article 9 de la CCT.

Par conséquent, l'attestation de la déléguée syndicale est irrelevante, Monsieur S. ayant pu, comme tout autre travailleur, se renseigner voire se plaindre auprès de son syndicat.

Alors que le tribunal rappelle que la matière est d'ordre public, c'est à tort qu'il procède à une interprétation extensive de la convention en considérant que, parce que l'article 12 ne fait pas de distinction entre les membres effectifs et suppléants, mais uniquement entre ceux qui ont été désignés ou élus parmi les membres ou candidats du CE ou du CPTT et les autres, cet article s'applique tant aux effectifs qu'aux suppléants.

En faisant la distinction entre les deux catégories, la CCT du 26 mars 2014 ne fait que rappeler que les délégués syndicaux qui sont désignés ou élus parmi les membres ou candidats au conseil d'entreprise ou au CPPT conservent leur protection visée par la loi du 19 mars 1991.

Au contraire, tout porte à croire que si les partenaires sociaux avaient voulu étendre la protection aux membres suppléants, ils l'auraient clairement mentionnés d'autant que l'article 3 prévoit que les organisations syndicales s'engagent à ne pas augmenter le nombre de protégés au sein de l'entreprise lorsqu'elles ne peuvent désigner un membre de la délégation syndicale qui n'a pas été candidat aux dernières élections sociales dans l'entreprise ou si aucun candidat manifeste son intérêt pour le mandat, ce qui démontre la volonté des partenaires sociaux à limiter le nombre de travailleurs protégés. Surabondamment, la cour relève également que la CCT précitée est postérieure à l'arrêt de la cour de cassation du 10 février 2003 de sorte que l'attention des partenaires sociaux auraient dû être attirée sur ce point s'ils avaient voulu étendre la protection aux suppléants.

La cour estime qu'en tant que travailleur membre suppléant de la délégation syndicale, Monsieur S. ne pouvait prétendre à la protection. Le jugement doit être réformé.

7.3 Dépens

Les dépens sont à charge de la partie succombante. Ils sont composés de l'indemnité de procédure et de la contribution au fonds d'aide juridique.

PAR CES MOTIFS, LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 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 ;

Dit l'appel recevable et fondé.

Réforme le jugement .

Dit la demande originale non fondée.

Dit que monsieur S. ne peut prétendre à l'indemnité de protection d'un an en tant que délégué suppléant de la délégation syndicale.

Condamne Monsieur S. aux dépens de l'ASBL soit aux indemnités de procédure des 2 instances, soit 6000 € (2x 3000 €) et à la contribution d'appel destinée au fonds d'aide juridique de 2^{ème} ligne (soit 22€).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

, Conseillère faisant fonction de Présidente,
, Conseillère sociale au titre d'employeur,
, Conseiller social au titre d'ouvrier, qui est dans l'impossibilité de signer le
présent arrêt au délibéré duquel il a participé (art. 785 du Code judiciaire),

Assistés de , Greffière,

La Greffière,

Les Conseillers sociaux,

La Présidente,

Et prononcé, anticipativement, en langue française à l'audience publique de la **Chambre 3-J**
de la Cour du travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000
Liège, **le 18 novembre 2022**, par :

, Conseillère faisant fonction de Présidente,
Assistée de , Greffier,

Le Greffier,

La Présidente,