

COUR DU TRAVAIL
DE MONS

JS 54067

Arrêt prononcé le 7 mai 2002

IVBIS A

Par la 1^{ère} chambre

RG N° 17789/17800

Loi du 20/09/1948

En cause de : La Société de transport en commun du Hainaut en abrégé TEC-HAINAUT

contre : 1) S.C.

2) L.E.

3) C.G.S.P. TEC

101 : Organisation de l'économie - Conseils d'entreprises - Licenciement de travailleurs protégés - Conflit collectif - Notion de motif grave en cas de grève - Article 6/4 Charte sociale européenne par la loi du 18/10/1961

201

La grève n'est pas nécessairement et définitivement illicite par le fait qu'elle n'a pas été précédée d'un avertissement ou d'un vote préalable.

Si les grèves et débrayages sont admis comme légitimes, ni leur durée ni leur répétition ne sont susceptibles en eux-mêmes de renverser la présomption de légitimité de toute grève que seules des circonstances supplémentaires exceptionnelles que l'employeur doit établir, révélatrices d'une volonté dolosive concertée de désorganisation, rendent exceptionnellement de telles grèves abusives.

L'article 6/4 de la Charte sociale européenne du 18 octobre 1961 porte que « en vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les parties contractantes (...) reconnaissent le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêts, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur ».

Le phénomène du conflit collectif est d'abord et avant tout une situation litigieuse qui doit être réglée par les partenaires sociaux dans le cadre de la concertation et la négociation sociales et qu'en tout état de cause, lorsque les juridictions de l'ordre judiciaire sont amenées à intervenir, elles doivent le faire avec une particulière circonspection, réservant aux cas extrêmes la qualification de grève abusive, illégale ou disproportionnée.

D'autre part il ne paraît plus discuté que les dispositions dites « obligatoires » des conventions collectives de travail (par rapport aux dispositions « normatives ») ne lient que les cocontractants signataires de la convention collective. Parmi les dispositions « obligatoires » figurent les clauses de paix sociale, l'obligation de respecter un préavis avant d'entamer la grève, l'obligation de tenir des réunions de conciliation ou de concertation avant celle-ci (*Réflexions sur le droit de grève dans le secteur privé*, discours de rentrée prononcé par Monsieur le Procureur Général DEMANET à l'audience solennelle de rentrée de la Cour du Travail de Mons, le 4 septembre 1989, J.T.T. 1990, p.70). Dès lors, lorsque la convention collective en question a été conclue à un niveau supérieur à celui de l'entreprise, seules les organisations de travailleurs et d'employeurs sont tenues de les respecter. Les délégués syndicaux d'entreprise, non signataires, ne sont donc pas liés par ces obligations (M. RIGAUX, in *Guide social permanent*, La grève, Titre V, chapitre II n°1090 et sv. ; V.VANNES Le Juge et l'exercice anormal de la grève, J.T.T. p.41).

Que l'on soit délégué syndical ou simple travailleur, la participation à une grève « initialement sauvage » ne peut jamais être considérée comme étant, en dehors de toute autre circonstance, une faute grave permettant la rupture immédiate du contrat.

Enfin aucun élément ne permet de ne pas tenir compte du fait essentiel selon lequel la grève fut en définitive couverte par les instances syndicales et est par conséquent devenue régulière.

Dès lors, quelles que soient les conditions dans lesquelles cette reconnaissance a été accordée, la participation à ce qui devint alors mouvement collectif, ne peut fonder un licenciement pour motif grave.

401

COUR DU TRAVAIL
DE MONS

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU SEPT MAI 2002

R.G. N° 17789

R.G. N° 17800

Licenciement de travailleurs protégés
Conflit collectif
Notion de motif grave en cas de grève
1^{ère} Chambre
Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

LA SOCIETE DE TRANSPORT EN COMMUN DU HAINAUT -en
abrégé TEC - HAINAUT
Appelante, comparaissant par Maître PICHULT , avocat
à 4000 Liège,

CONTRE :

S. C.

L.E.

LA CENTRALE GENERALE DES SERVICES PUBLICS TRAM, BUS,
METRO, en abrégé C.G.S.P TEC

Intimés, comparaissant par Maître VANHOESTENBERGHE ,
avocat à 6000 Charleroi ;

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

R.G. N° 17789

Vu, l'acte d'appel, envoyé au greffe de la Cour par télécopie et reçu le 16 novembre 2001, visant à la réformation d'un jugement prononcé contradictoirement par le Tribunal du Travail de Mons en date du 5 novembre 2001 ;

R.G. N° 17800

Vu l'acte d'appel, en original, reçue au greffe de la Cour le 20 novembre 2001, visant à la réformation d'un jugement prononcé contradictoirement par le Tribunal du Travail de Mons en date du 5 novembre 2001 ;

Vu les pièces de la procédure légalement requises ainsi que l'énumération des pièces et la description de la procédure requises par les Juges d'instance ;

Vu les conclusions et conclusions additionnelles de l'appelante respectivement reçues au greffe les 18 janvier, 22 et 23 janvier 2002 ;

Vu les conclusions des intimés reçues au greffe le 16 janvier 2002 ;

Vu les dossiers des intimés reçus au greffe le 16 novembre 2002 ;

Vu l'ordonnance de la Cour fixant le calendrier des prestations ;

Où les parties, par leur conseil, en leurs dires et moyens, à l'audience du 5 février 2002 ;

Où le Ministère Public, en son avis écrit qu'il a lu et déposé à l'audience du 5 mars 2002 ;

Vu les conclusions en réplique de l'appelante reçues au greffe le 27 mars 2002 ;

Attendu que les appels sont recevables ;

Attendu que les causes 17.789 et 17.800 doivent être jugées ensemble comme connexes ;

Qu'il y a lieu de procéder à leur jonction ;

Attendu que les faits et antécédents déclarés établis par les premiers Juges et demeurés constants devant la Cour peuvent être ainsi résumés :

Monsieur S. est au service de la société de transport en commun du Hainaut (ci-après « le TEC ») selon les contrats de travail suivants :

- Du 3 août 1998 au 2 février 1999 en qualité d'agent d'ambiance dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ;
- Du 3 février 1999 au 31 décembre 2000 en qualité de conducteur-receveur dans le cadre de deux contrats à durée déterminée ;
- Le 1^{er} mars 2000, le second contrat à durée déterminée est transformé en contrat à durée indéterminée.

Monsieur S. est candidat non élu au Conseil d'Entreprise lors des élections sociales de l'année 2000 présenté par la Centrale Générale des Services Publics - Tram-Bus-Métro (C.G.S.P. - T.B.M.). Il est par ailleurs délégué syndical.

Monsieur L. est engagé par le T.E.C. en qualité de conducteur receveur d'autobus à partir du 16 juin 1992, d'abord sous contrat à durée déterminée puis sous contrat à durée indéterminée.

Monsieur L. est candidat non élu au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (C.P.P.T.) lors des élections sociales de l'année 2000 ainsi que délégué syndical suppléant de la C.G.S.P. - T.B.M..

Le 18 juillet 2001, un chauffeur affecté au dépôt de Quaregnon, Monsieur M. P., se présente au dépôt pour prendre son service à 15 heures.

Il constate que le système radio du bus qui lui est attribué ne fonctionne pas ce qu'il signale au commis de dépôt ; aucun autre véhicule n'étant immédiatement disponible, il prend la route, sur l'instruction qui lui est donnée .

A 15 heures 50', Monsieur P. téléphone à Monsieur S. pour lui signaler l'incident et ajoute qu'à une certaine vitesse, un bruit anormal est perceptible à l'essieu arrière.

Selon les intimés, « il lui a expliqué qu'il en avait assez et qu'il était excédé, car l'incident survenu était en réalité l'aboutissement d'une situation répétitive et récurrente, où les chauffeurs se trouvent confrontés à un problème de fonctionnement, de fiabilité, de qualité et d'entretien du matériel roulant et qu'il en avait « ras-le-bol » ».

Monsieur S. qui décide de réagir contacte par téléphone Monsieur C., permanent syndical, secrétaire régional de la C.G.S.P., lequel se trouve sur son lieu de vacances, pour lui demander si en cas de décision d'arrêt de travail, celui-ci serait couvert par l'organisation syndicale.

« T. C., selon les intimés, sur base des informations reçues aurait déclaré (...) que si les chauffeurs souhaitaient décider d'une action immédiate, pour exprimer leur exaspération, l'organisation syndicale serait solidaire, appuierait cette action et s'y associerait ».

Après avoir appris que confronté à la même panne sur le même véhicule, lequel avait roulé dans cet état le matin, un autre chauffeur avait pu, lui, obtenir un véhicule de remplacement, Monsieur S. décide « d'engager une action » ; il contacte des chauffeurs affiliés et leur demande d'interrompre le service et de rentrer au dépôt et à 16 H 30' il avertit le chef de dépôt de la décision prise d'engager immédiatement une action de grève.

Quatre chauffeurs réintègrent le dépôt et rejoignent Monsieur L., délégué syndical suppléant, qui sur l'instruction de Monsieur S. se trouvait déjà sur place.

L'action de grève durera jusqu'au 20 juillet : il y eu six grévistes le 18 juillet, sept le 19 et dix le 20, tous affiliés à la C.G.S.P.

La direction notifia le 23 juillet le licenciement pour motif grave de six grévistes.

La procédure de licenciement à l'égard de Messieurs S. et L. est initiée à la même date, conformément à la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

La notification des motifs de rupture est adressée à Monsieur S., datée du 23 juillet 2001 dans les termes suivants :

Ce 18 juillet 2001, vous avez pris votre service normalement au départ du dépôt de Quaregnon, à 12.24 H pour assurer le transport des voyageurs sur les lignes Mons-Dour-Quévrain.

Sans en référer ni demander l'autorisation au dispatching, à un contrôleur ou à quelque membre de votre hiérarchie que ce soit et sans dresser de rapport d'incident, vous avez unilatéralement, volontairement et inopinément interrompu votre service avant terme à 16.15H.

Peu après, à 16.30 H, Monsieur C., contrôleur, a reçu un appel téléphonique de votre part l'informant que vous et certains de vos collègues cessaient immédiatement le travail et regagnaient le dépôt en raison du non fonctionnement de la radio et d'un bruit suspect au véhicule n° 3675 conduit par votre collègue Monsieur P..

A 16.50 H, au dépôt de Quaregnon, vous avez rencontré Monsieur C. et lui avez fait part, avec vos collègues, de vagues griefs quant à l'état général du parc des autobus : après de longs essais, en votre présence et celle de vos collègues, aucun bruit suspect ni aucune avarie n'ont été décelés, si l'on excepte un problème à la radio du véhicule n° 3675 (problème qui serait lié au placement, le 13 juillet 2001, de caméras de sécurité équipant désormais le véhicule et qui ne justifiait aucun arrêt de service comme l'a confirmé le C.P.P.T. en sa séance du 6 juin 2001).

Vos collègues et vous avez été priés de reprendre le service, un autre véhicule parfaitement en ordre étant mis à la disposition de Monsieur P. pour éviter toute querelle.

Vous avez refusé et persisté dans votre arrêt de travail.

Vous n'avez pas repris le travail ces 19 et 20 juillet 2001 quoiqu'il n'y ait aucun problème de disponibilité de matériel ; ce 20 juillet à 04.45H vous avez bloqué le dépôt de Quaregnon.

Ces manquements graves rompent toute confiance entre nous dès lors que, notamment :

- Vous avez brusquement cessé le travail sans juste motif et sans aucun respect des procédures individuelles et collectives installées dans l'entreprise, procédures destinées précisément à garantir, par loyauté, un minimum de concertation et de conciliation.

- Vous avez refusé de reprendre le travail quoiqu'une réponse concrète et attentive ait été apportée, toutes affaires cessantes, au problème bénin rencontré par votre collègue Monsieur P..
- Votre arrêt de travail inopiné et injustifié a désorganisé le service au public et laissé en plan les usagers sans qu'il soit possible de les prévenir ou de mettre en place un service alternatif.
- Vos revendications vagues (portées à notre connaissance de façon contradictoire par la presse) n'expriment aucun objectif sérieux et votre attitude ne nous donne pas même la possibilité de les rencontrer ou d'en discuter ; si l'objectif de votre arrêt de travail était d'obtenir du matériel en bon état de réparation, il apparaîtrait d'autant plus déraisonnable que vous et vos collègues disposiez de matériel adéquat et que l'état du parc de véhicule permettait de disposer d'une réserve de bus en parfait ordre mécanique et de contrôle technique.
- Nous estimons que ces faits sont de nature à justifier votre licenciement pour motif grave parce qu'ils rendent impossible la poursuite de nos relations de travail..

Le 23 juillet 2001 une lettre quasi identique est adressée à Monsieur L.. Il n'est toutefois pas reproché à ce dernier d'avoir bloqué le dépôt de Quaregnon le matin du 20 juillet 2001.

Etant donné l'échec de la tentative de conciliation suite aux requêtes du 23 juillet 2001, l'employeur lança citation comme en référé en date du 2 août 2001 sur base de l'article 6 de la loi du 19 mars 1991.

Le Président du Tribunal, le 8 août 2001 constatant l'échec de la nouvelle tentative de conciliation, a renvoyé l'affaire pour distribution.

Après avoir joint les causes, le jugement déferé déclara les demandes recevables mais non fondées, considérant que le comportement des intimés, bien que fautif ne constituait pas un motif grave de rupture au motif que l'arrêt de travail d'abord, le mouvement de grève ensuite ont été dès l'origine couverts par l'organisation syndicale des travailleurs.

Après avoir critiqué l'attitude du permanent syndical T. C. qui a assuré ses affiliés de la couverture de la grève sans procéder à un examen sérieux de la situation, le Tribunal estimait donc qu'une fois le mouvement soutenu par l'organisation syndicale, l'arrêt de travail quitte le terrain du simple mouvement d'humeur pour devenir un mouvement collectif, une grève au sens dégagé par la doctrine et la jurisprudence et au sens défini par la Charte sociale européenne et que dans ces conditions, la participation à une grève ne peut fonder un licenciement pour motif grave.

Attendu que l'appelante fait grief aux premiers Juges de ne pas avoir reconnu la gravité des motifs de licenciement ;

Que si le T.E.C. reconnaît que depuis la ratification par la Belgique de la Charte sociale européenne par la loi du 11 juillet 1990, les travailleurs sont titulaires du droit de grève et que, par conséquent, le fait pour un travailleur de participer à une grève ne peut, en lui-même, constituer une cause légitime de licenciement ;

Il estime toutefois que ce droit de grève n'est pas absolu et que, à l'instar de tout autre droit, il ne peut être exercé de manière abusive ;

Que l'appelante soutient donc que la grève des 18, 19 et 20 juillet 2001 est effectivement abusive pour les motifs suivants :

- la grève a été déclenchée de manière spontanée et immédiate sans respecter la procédure et le préavis fixé par la convention collective de travail du 21 décembre 1995 et le protocole d'accord du 9 février 1999 conclu au sein de la sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région Wallonne.
- la grève a été déclenchée à l'occasion d'un incident mineur, à savoir la panne de radio d'un autobus. De surcroît, le remplacement quasi immédiat du véhicule en cause a été proposé par le T.E.C. et ce remplacement a été rejeté par Messieurs S. et L.. Une telle attitude doit être considérée comme une volonté délibérée de refuser toute solution de règlement.

- pendant les trois journées de grève, aucune revendication claire ou demande de négociation n'a été formulée par les défenseurs. Ceux-ci, et plus particulièrement Monsieur S., se sont contentés de doléances vagues quant au mauvais état général du parc d'autobus.
- en ce qui concerne Monsieur S. uniquement, ce dernier aurait bloqué le dépôt de Quaregnon pendant environ une heure, le matin du 20.07.2201.

Attendu que les intimés relèvent notamment, comme le T.E.C. d'ailleurs, que la liberté de faire grève, et dès lors de cesser le travail de manière collective et concertée, est constitutive d'un droit fondamental appartenant aux travailleurs et est consacrée en droit positif. Ils considèrent cependant que certains auteurs, parmi les plus éminents, se montrent réservés et même sévères, quant à l'impact que le recours à la théorie de l'abus du droit de grève pourrait entraîner sur l'exercice de ce droit en tant que tel au point de réduire l'exercice de celui-ci à une peau de chagrin ;

Que les intimés relèvent également que les clauses des conventions collectives qui réglementent l'exercice de la grève n'ont d'effet obligatoire qu'à l'égard des organisations signataires et, dès lors, ne s'imposent qu'à ces dernières. Qu'elles ne peuvent donc lier ni les travailleurs ni les délégués syndicaux même lorsqu'ils agissent en qualité de mandataires de l'organisation qui leur a conféré le mandat dont ils sont porteurs ;

Qu'une grève « sauvage » soit une grève déclenchée sans respecter les procédures fixées par accord collectif n'en est pas pour autant une grève abusive. Que la participation à une telle grève n'est pas nécessairement constitutive de motif grave autorisant la rupture du contrat de travail sans préavis ni indemnité.

Qu'aucune disposition conventionnelle, individuelle ou collective, n'a au sein de l'entreprise, érigé la participation à une grève sauvage en motif grave. Que la partie du règlement de travail consacrée aux sanctions qui peuvent être prises à l'égard des membres du personnel ne réserve la « rupture sans indemnité » qu'aux manquements à ce point lourds qu'ils revêtent un caractère délictuel au sens des règles pénales (acte de violence, vols, fraudes, faux en écriture, condamnations pénales, ivresse sur les lieux de travail, détournement de documents,...) que les intimés se basent également sur le protocole d'accord du 9 février 1999 qui instaure, en cas de grève sauvage, non pas des sanctions individuelles dans le chef des grévistes mais une sanction de nature collective, à savoir une diminution de 20% des crédits d'heures octroyés pour les missions syndicales.

Qu'enfin, les intimés considèrent que le T.E.C. connaît d'importants problèmes d'entretien du parc d'autobus et que, par voie de conséquence, la sécurité des conducteurs est en cause, soit en raison du nombre de pannes ou d'accidents soit encore en raison des agressions commises par les passagers. Que dès lors, l'incident ayant servi de motif à l'arrêt de travail n'avait rien de futile. Qu'au contraire, révélateur de l'état général du parc il justifiait l'arrêt de travail et la grève qui a suivi. Qu'en outre, le mouvement a été immédiatement et complètement approuvé par l'organisation syndicale.

Attendu que dès que l'action collective répond à la définition de la grève, les salariés sont en droit de se placer hors de leur contrat de travail et de suspendre leur activité professionnelle sans encourir de sanction ;

Que si en revanche les éléments constitutifs de la grève ne sont pas réunis, le mouvement revendicatif s'analyse comme une addition d'actes d'indiscipline ;

Que la non prestation de travail est alors une violation des obligations contractuelles et engendre la responsabilité contractuelle de son auteur (La grève, H. SINAY, p.131, éd. DALLOZ) ;

Attendu que la grève soit considérée comme le refus collectif et concerté de travail, manifestant l'intention des salariés de se placer provisoirement hors contrat, afin d'assurer le succès de leurs revendications (ib. p.133) ou comme l'abstention collective de l'exécution du travail par un groupe de salariés dans le but immédiat d'enrayer la marche d'une ou de plusieurs entreprises en vue de faire pression soit sur des employeurs, soit sur des tiers (P. HENRION, EUROLIBRI Grève et Look out TV p.160), le comportement du travailleur ne doit jamais être apprécié à l'aune du contrat, même si la grève à laquelle il participe est illicite ; que dès lors la faute éventuelle doit être examinée sans référence aux obligations contractuelles ;

Attendu que si le comportement d'un isolé n'est pas susceptible d'être qualifié de grève et n'est qu'un acte d'indiscipline, toutefois le mouvement revendicatif d'une fraction minoritaire du personnel n'enlève rien aux éléments constitutifs du conflit collectif qui doit être considéré comme une grève, le caractère concerté de la grève -élément assurément intentionnel- emportant ipso facto le caractère collectif et la conception quantitative étant sans incidence sur la détermination de la grève et de ses éléments constitutifs comme sa durée ou comme d'ailleurs sa conception organique (H. SINAY, ib. p.134 et suivantes) ;

Qu'en effet peut être qualifié de grève un mouvement revendicatif non précédé de préavis et même spontanément déclenché dans la mesure où les instances syndicales ou certaines d'entre elles l'ont reconnu a posteriori ;

Attendu que d'autre part, la rupture avec le quotidien n'a d'autre objectif que d'assurer le succès de revendications ouvrières ;

Que la cause impulsive et déterminante de la grève est d'aboutir à une modification de la condition présente du salarié ;

« La grève étant d'essence novatrice, elle tend à la mutation, à la transformation » (ib. H. SINAY p.135 et suivantes) ;

Que toutefois pour aboutir, elle se doit d'être efficace et dès lors se donner les moyens d'aboutir à un résultat ;

Qu'en l'espèce, le but de la grève était d'essence contractuelle ;

Que si la déclaration du conflit en l'occurrence n'a pas été précédée d'une négociation et d'un préavis après constat d'échec, il ne faut pas masquer l'essentiel par une exégèse abusive des prémisses procédurales, qui est le maintien du principe fondamental de la légitimité de la grève ; que la grève reste bel et bien un droit et seules des circonstances exceptionnelles -dont la preuve incombe à l'employeur- lui font perdre ce caractère ;

Attendu que dès lors et en tout état de cause, la grève n'est pas nécessairement et définitivement illicite par le fait qu'elle n'ait pas été précédée d'un avertissement ou d'un vote préalable ;

Que si les grèves et débrayages sont admis comme légitimes, ni leur durée ni leur répétition ne sont susceptibles en eux-mêmes de renverser la présomption de légitimité de toute grève que seules des circonstances supplémentaires exceptionnelles que l'employeur doit établir, révélatrices d'une volonté dolosive concertée de désorganisation, rendent exceptionnellement de telles grèves abusives ;

Attendu que synthétisant le problème, l'article 6/4 de la Charte sociale européenne du 18 octobre 1961 porte que « en vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les parties contractantes (...) reconnaissent le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêts, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur » ;

Qu'ainsi que l'observait Monsieur le Procureur Général G. DEMANET dans son discours de rentrée du 2 septembre 1988, « Réflexions sur le droit de grève dans le secteur privé », à la différence de ce qui est indiqué dans la Charte concernant d'autres droits fondamentaux, le droit à des actions collectives, en ce compris la grève, est ici reconnu d'office sans que le traité ne s'en remette au législateur national pour en organiser la mise en œuvre (JTT 1988, p.397, n°6) ;

Attendu que bien avant la loi du 11 février 1990, la jurisprudence des cours et tribunaux, dans le cadre des relations individuelles du travail, avait intégré la licéité de la grève ;

Qu'ainsi dans son arrêt du 21 décembre 1981 la Cour de cassation reconnaissait au travailleur le droit, en raison d'une grève, de ne pas effectuer le travail convenu et partant, par dérogation à l'article 1134 du Code civil, de ne pas exécuter les obligations découlant du contrat de travail en sorte que la participation à une grève ne constitue pas en soi un acte illicite ;

Qu'elle précisait à cette occasion qu'aucune disposition légale n'interdit aux travailleurs de participer à une grève qui n'est pas reconnue par une organisation représentative de travailleurs (Pas. 1982, I, 531 - conclusions de l'Avocat général LENAERTS, Anthologie van Cassatierechtspraak in sociale zaken, Kluwer 1988, p.158) ;

Attendu toutefois que certaine jurisprudence a admis qu'un abus du droit de grève pouvait être sanctionné ;

Attendu que dans son arrêt du 28 janvier 1991 la Cour de Cassation a admis le contrôle marginal du Juge ;

Que dans la note de commentaire de cet arrêt, il était précisé : « *Les juridictions du travail sont en règle compétentes pour connaître des contestations individuelles de travail ou à l'occasion du travail dès qu'un conflit collectif de travail prend une tournure individuelle entre l'employeur et certains membres du personnel ou l'un d'eux, et, à cette occasion, le Juge du fond peut se prononcer sur le caractère raisonnable ou non des revendications de ces travailleurs ou de ce travailleur et des positions prises par les parties, en appréciant notamment les circonstances dans lesquelles la grève a éclaté ou se poursuit et les motifs de résistance de l'employeur (voir les discours de rentrée sur « Le droit de grève dans le secteur privé » prononcés par Monsieur le Procureur général DEMANET aux audiences solennelles de rentrée de la Cour du Travail de Mons du 2 septembre 1988 et du 4 septembre 1989, J.T.T. 1988, p.397 s., spécialement les n° 15 et 28/4 et ibid. 1990, p.69, spécialement les n° 3, 10, 12 et 25 à 33) (Bull. Cass. 1991, n°282) ;*

Que concurremment, une certaine partie de la jurisprudence tendait pour l'appréciation du motif grave, à opérer une distinction entre le comportement du travailleur protégé meneur de la grève et celui du travailleur qui s'associe à la grève ;

Attendu que dans son arrêt du 1^{er} juin 1981, la Cour de cassation a constaté que si l'article 21 § 2 de la loi du 20 septembre 1948, modifié par l'arrêté royal n°4 du 11 octobre 1978, prévoit une procédure particulière pour le licenciement pour motif grave des délégués du personnel au conseil d'entreprise ou au candidat aux élections, elle ne déroge pas à la notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (J.T.T. 1981, p.295 et conclusions du ministère public).

Que commentant cet arrêt, en le rapprochant de celui du 21 décembre 1981, le Procureur Général DEMANET, dans son discours de rentrée du 4 septembre 1989, observait que la tendance jurisprudentielle évoquée plus haut semblait difficilement compatible avec son enseignement dès lors que même s'il l'exerce à l'occasion d'un conflit collectif, le droit de grève est un droit propre du travailleur et non un droit syndical.

Qu'il concluait : « En d'autres termes notre droit positif ne crée aucune circonstance aggravante, ni aucune circonstance atténuante, à propos des agissements du travailleur protégé lors d'une grève » (J.T.T. 1989, p.70, n°31). Attendu que par ailleurs, la Cour considère avec le Tribunal que le phénomène du conflit collectif est d'abord et avant tout une situation litigieuse qui doit être réglée par les partenaires sociaux dans le cadre de la concertation et la négociation sociales et qu'en tout état de cause, lorsque les juridictions de l'ordre judiciaire sont amenées à y intervenir, elles doivent le faire avec une particulière circonspection, réservant aux cas extrêmes la qualification de grève abusive, illégale ou disproportionnée ;

Que d'autre part il ne paraît plus discuté que les dispositions dites « obligatoires » des conventions collectives de travail (par rapport aux dispositions « normatives ») ne lient que les cocontractants signataires de la convention collective ; que parmi les dispositions « obligatoires » figurent les clauses de paix sociale, l'obligation de respecter un préavis avant d'entamer la grève, l'obligation de tenir des réunions de conciliation ou de concertation avant celle-ci (*Réflexions sur le droit de grève dans le secteur privé*, discours de rentrée prononcé par Monsieur le Procureur Général DEMANET à l'audience solennelle de rentrée de la Cour du Travail de Mons, le 4 septembre 1989, J.T.T. 1990, p.70). Que dès lors, lorsque la convention collective en question a été conclue à un niveau supérieur à celui de l'entreprise, seules les organisations de travailleurs et d'employeurs sont tenues de les respecter. Que les délégués syndicaux d'entreprise, non signataires, ne sont pas liés par ces obligations (M. RIGAUX, in *Guide social permanent*, La grève, Titre V, chapitre II n°1090 et sv. ; V.VANNES *Le Juge et l'exercice anormal de la grève*, J.T.T. p.41) ; Qu'en l'espèce, on ne peut donc considérer que le non respect des règles instaurées par la convention collective de travail du 21 décembre 1995 rend la grève illicite et constitue, en soi, un motif grave de rupture des contrats de travail de Messieurs S. et L. ;

Attendu qu'enfin que l'on soit délégué syndical ou simple travailleur, la participation à une grève « initialement sauvage » ne peut jamais être considérée comme étant, en dehors de toute autre circonstance, une faute grave permettant la rupture immédiate du contrat.

Attendu qu'il est incontestable que la radio du véhicule n° 3675 attribué à Monsieur P. était hors d'état de fonctionnement au moment où il a pris son service sans qu'aucun autre véhicule ne puisse lui être substitué faute de réserve, à ce moment.

Qu'un véhicule de substitution ne fut proposé que vers 18 heures 30 - selon les intéressés- en tout cas à un moment où l'arrêt de travail de protestation était déjà décidé ;

Attendu qu'il apparaît que le système de communication permettait de maintenir une liaison permanente avec la centrale ce qui représente un facteur de sécurité d'autant plus important qu'en l'espèce le service de Monsieur P. ne se terminait qu'après 23 heures ;

Qu'il devait donc piloter son véhicule dans les rues désertes du Borinage au volant d'un autobus qui ne l'était sans doute pas moins ;

Que dès lors prétendre que malgré la panne du système de communication, il disposait d'un téléphone portable qui lui aurait permis de prévenir --de manière fort peu discrète- la centrale en cas d'agression manque totalement de réalisme ;

Que le système radio constituait donc un outil important de sécurité, d'ailleurs de l'aveu même de la direction ;

Que cette situation n'était sans doute pas rare puisqu'elle fut évoquée en séance du Comité pour la prévention et la protection du travail ;

Attendu qu'il y ait eu ou non, en plus de cette avarie un problème au système de roulement de l'autobus ne change rien au problème initial à l'origine du mouvement ;

Que dire que le contenu de la revendication était vague paraît omettre sa nature qui en fait concernait un ensemble de carences que le personnel supportait depuis un certain temps ;

Que si la direction réalisait un effort important pour maintenir le charroi en état -ce qui n'est certainement pas contesté- cette politique se heurtait - d'après les éléments du dossier- à un manque de pièces de rechange et donc à une politique peu efficace dans la gestion du stock ;

Attendu que, comme le soulève à juste titre le Ministère public, de manière générale, les problèmes d'avarie de bus constituaient une problématique récurrente qui fut évoquée lors d'une séance du bureau de conciliation de la sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la région wallonne le 26 juillet 2001 ;

Que lors de cette séance, un représentant syndical, Monsieur V., sans être contredit par la délégation patronale, confirmait après un autre intervenant que les problèmes d'avaries liés au parc des bus existaient depuis longtemps ; Attendu que s'il est hors de question de considérer que la grève exclut de manière générale la prise en considération de la gravité d'un acte commis dans le cadre dudit conflit, il n'en reste pas moins, que dans l'espèce considérée et compte tenu de la situation ponctuelle de la cause, la réaction spontanée d'exaspération de Monsieur P. ait pu amener une réaction spontanée de certains collègues avertis de l'incident et que par l'effet de la dynamique des comportements de groupe -débouchant souvent sur des attitudes irrationnelles- cette réaction se soit muée, malgré l'attitude conciliante de la direction, en un mouvement d'arrêt de travail ;

Que si d'autre part, il est certain que l'attitude du permanent syndical que certains qualifièrent de légère parce qu'ayant couvert la grève au mépris des procédures convenues- alors que se trouvant en vacances à l'étranger en ce moment et ne pouvant dès lors disposer de tous les moyens adéquats pour intervenir - est sans doute à l'origine du refus de reprendre le travail les 19 et 20 juillet ;

Que dès lors il est raisonnable de considérer que les travailleurs concernés ont pu croire en la légitimité de leur action étant donné l'attitude de leur organisation ;

Qu'il est toutefois délicat d'évaluer le scénario après coup, une fois les esprits apaisés, l'analyse du comportement en cours du conflit devant être privilégiée sous peine de ne plus être « en phase » au moment de ladite analyse ; qu'il n'est pas possible d'ignorer cette situation particulière dans l'appréciation du conflit collectif ;

Attendu que toutefois aucun élément ne permet de ne pas tenir compte du fait essentiel selon lequel la grève fut en définitive couverte par les instances syndicales et est par conséquent devenue régulière ;

Que dès lors, quelles que soient les conditions dans lesquelles cette reconnaissance a été accordée, la participation à ce qui devint alors mouvement collectif, ne peut fonder un licenciement pour motif grave ;

Attendu qu'enfin la Cour considère avec le Tribunal que la participation à un piquet de grève, sans violence particulière, ne dépasse pas la limite des actes admissibles en cas de conflit collectif ;

Attendu que la Cour s'estime à suffisance éclairée, sans devoir recourir à d'autres mesures d'instruction pour dire que la gravité des faits dénoncés n'est pas établie à suffisance pour justifier une rupture immédiate alors que l'employeur disposait de la possibilité d'infliger d'autres sanctions prévues par le règlement de travail

Par ces motifs,

La Cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935, sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Vu l'avis écrit, conforme, de Monsieur le Premier Avocat Général Charles DELIGNE, qu'il a lu et déposé à l'audience publique du 5 mars 2002,

Joint les causes inscrites au rôle général sous les numéros 17.789 et 17.800,

Dit l'appel recevable mais non fondé,

Dit que le motif grave de rupture n'est pas établi à suffisance,

Confirme le jugement déféré,

Condamne l'appelante aux frais et dépens de l'instance d'appel non liquidés par les parties,

Ainsi jugé et prononcé en langue française, à l'audience publique de la première chambre de la Cour du travail de Mons, le sept mai 2002 où siégeaient Messieurs et Madame :

RUSSE, Président,
DEL FABBRO, Conseiller social au titre de travailleur ouvrier,
DE BUEGER, Conseiller social au titre d'employeur,
TRICOT, Greffier