



Chambre <b>1</b>
Numéro de rôle <b>2017/AM/367</b>
<b>P. X. - FGTB / RESIDENCE</b> ..... ASBL, en présence <b>SETCA WALLON</b>
Numéro de répertoire <b>2018/</b>
<b>Arrêt contradictoire, à l'égard des parties appelantes et de la partie intimée et par défaut réputé contradictoire à l'égard du SETCA WALLON, définitif.</b>

# **COUR DU TRAVAIL DE MONS**

## **ARRET**

**Audience publique du  
27 avril 2018**

Droit du travail – contrat de travail d’employé.

Educateur occupé au service d’un home pour personnes handicapées.

Travailleur protégé.

Délégué syndical suppléant chargé d’exercer les missions dévolues au CPPT en l’absence d’institution d’un CPPT – Article 52 de la loi du 4/8/1996.

Demande d’autorisation de licenciement pour motif grave introduite par l’employeur – Loi du 19/3/1991.

Travailleur accusé de s’être rendu coupable de faits de violence à l’occasion d’un conflit social (avoir pulvérisé le pare-brise de la voiture du directeur de l’entreprise et avoir répandu un pichet d’eau sur la tête de celui-ci lors de la réunion du bureau de conciliation s’étant clôturée par un procès-verbal de carence) et d’avoir diffusé sur sa page Facebook ouverte au public des caricatures dénigrantes et diffamantes à l’adresse du directeur de l’institution.

Voies de fait constitutives de fautes graves constitutives de motif grave.

Absence de preuve de la connaissance suffisante et certaine de ce troisième fait dans les 3 jours précédant l’envoi des lettres recommandées visées à l’article 4, §1, de la loi du 19/3/1991. Caricatures offensantes considérées comme circonstances aggravantes des voies de fait reprochées au travailleur.

Demande de levée de protection déclarée fondée aux fins de procéder au licenciement du travailleur pour motif grave.

Article 578, 1°, du Code judiciaire.

**EN CAUSE DE :**

**1. P. X.**, domicilié à.....,

partie appelante,

comparaissant personnellement et étant assisté de son conseil  
Maître SEPULCHRE Clarisse, avocate à 1540 HERNE,

**2. La FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE**, (en  
abrégé la **F.G.T.B.**), .....

partie appelante,

comparaissant par son conseil Maître SEPULCHRE Clarisse,  
avocate à 1540 HERNE,

**CONTRE :**

**L’A.S.B.L. RESIDENCE.....**, dont le siège est établi à .....

partie intimée,

comparaissant par ses conseils Maître VANHAVERBEKE Pierre et  
MIDOL Laura, avocats à 1000 BRUXELLES ; le directeur de l’ASBL,  
Monsieur R. R., est également présent ;

**EN PRESENCE DE :**

**SETCA WALLON**, .....

partie faisant défaut bien que régulièrement convoquée ;

\*\*\*\*\*

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

Vu, en original, l'acte d'appel présenté en requête reçue au greffe de la cour le 28 décembre 2017 et visant à la réformation d'un jugement rendu contradictoirement en cause d'entre parties par le tribunal du travail du Hainaut, division Tournai, y siégeant le 15 décembre 2017 ;

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu l'ordonnance, prise en application de la loi du 19 mars 1991 fixant les délais pour conclure et la date de plaidoiries, rendue le 19 janvier 2018 ;

Vu l'ordonnance rectificative, prise en application de la loi du 19 mars 1991 modifiant un délai pour conclure et maintenant la date de plaidoiries, rendue le 25 janvier 2018 ;

Vu, pour l'ASBL Résidence ....., ses conclusions d'appel reçues au greffe le 31 janvier 2018 ;

Vu, pour Monsieur P.X. et la FGTB, leurs conclusions d'appel reçues au greffe le 8 février 2018 ;

Vu, pour l'ASBL Résidence ....., ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel reçues au greffe le 16 février 2018 ;

Vu, pour la requête en demande d'un nouveau délai pour conclure, basée sur l'article 748 du Code judiciaire, reçue au greffe le 22 février 2018 ;

Vu l'ordonnance de mise en état, basée sur l'article 748 du Code judiciaire, prise en date du 22 février 2018 autorisant de nouveaux délais pour conclure et modifiant la date d'audience ;

Vu, pour l'ASBL Résidence ....., ses conclusions additionnelles et de synthèse, reçues au greffe le 6 mars 2018 ;

Vu, pour Monsieur P.X. et la FGTB, leurs conclusions additionnelles et de synthèse d'appel reçues au greffe le 16 mars 2018 ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 23 mars 2018 de la 1<sup>ère</sup> chambre ;

Vu le défaut du SETCA WALLON bien que régulièrement convoqué ;

\*\*\*\*\*

**RECEVABILITE DE LA REQUETE D'APPEL :**

Par requête reçue au greffe le 28/12/2017, Mr P.X. et la FGTB ont relevé appel d'un jugement statuant par défaut à l'égard du SETCA Wallon et contradictoire à l'égard des autres parties, prononcé le 15/12/2017 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai.

L'appel élevé à l'encontre de ce jugement a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

**FONDEMENT :**

**Les faits de la cause et les antécédents de la procédure**

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que l'ASBL Résidence ..... (ci-après dénommée l'ASBL) a pour objet social l'accueil et la prise en charge à temps complet de personnes adultes atteintes d'un handicap mental. Elle accueille 58 résidents dont certains sont atteints de pathologies lourdes.

Elle occupe 29 éducateurs qui travaillent suivant un horaire tournant réparti en 3 périodes (matin, jour, nuit). Outre les éducateurs, l'ASBL emploie du personnel administratif et technique.

Mr P.X., né le .....1961, est entré au service de l'ASBL le 13 septembre 2003 en qualité d'éducateur.

Selon la thèse développée par l'ASBL, Mr P.X. va, assez rapidement, se montrer très critique et vindicatif à l'égard de l'institution n'hésitant pas à manifester publiquement sa mauvaise humeur et son opposition à l'égard des projets mis en place par la direction, rejetant, également, souvent les fautes lui reprochées sur l'organisation de l'institution ou ses collègues.

Elle produit, à cet égard, une lettre d'avertissement adressée le 22/2/2010 à Mr P.X. à laquelle, toutefois, celui-ci a réagi en contestant tous les griefs lui reprochés.

En 2014, Mr R.R., directeur de l'ASBL, va entamer avec l'aide d'un consultant externe une réflexion sur un projet de réorganisation du travail et des horaires de travail au sein de l'institution ; plusieurs réunions ont été tenues pour en discuter et différents horaires de travail ont été présentés au sein du groupe de discussion (pièces 1, 2A, a, b et c dossier ASBL).

La discussion des horaires de travail va être poursuivie au cours de réunions tenues en présence de délégués syndicaux et de travailleurs en octobre et novembre 2016 (pièce 2B dossier ASBL).

Le 19/6/2017, Mr R.R. a réuni la délégation syndicale et présenté un nouveau projet d'horaire de travail tenant compte de la réorganisation du travail qu'il défend, soit une réorganisation du travail en 3 pôles distincts (1 pôle hébergement, 1 pôle activité et 1 pôle nuit), laquelle pourrait entraîner le licenciement de 9 éducateurs à temps plein et l'engagement de 16 éducateurs à temps partiel (pièce 3 dossier ASBL).

S'en est suivie une réunion tenue le 4/7/2017, à laquelle ont participé le directeur de l'ASBL et ses conseils, les deux membres de la délégation syndicale, le membre permanent CNE et une consultante extérieure. Cette réunion avait pour objectif de fixer un calendrier pour permettre à la délégation syndicale de faire part de la position du personnel et ensuite à la direction d'y répondre et de fixer une nouvelle réunion de concertation le 12/9/2017. Au cours de cette réunion, Mr R.R. s'est engagé à ne procéder à aucun licenciement avant le 1<sup>er</sup> octobre 2017 (pièce 4A dossier ASBL).

En date du 31/7/2017, Mr P.X. a interpellé son employeur et son conseil sur la réorganisation envisagée. Réponse lui a été donnée d'intervenir par l'intermédiaire de la délégation syndicale (pièce 18 dossier Mr P.X. – FGTB).

Conformément au calendrier fixé en concertation, la délégation syndicale a fait part à l'ASBL, pour le 4/8/2017, de son point de vue tant à l'égard des horaires proposés que des licenciements envisagés (pièce 4B dossier ASBL) et le directeur de l'ASBL lui a adressé sa réponse pour le 4/9/2017 (pièce 4C dossier ASBL).

Par courrier du 8/9/2017, l'ASBL va se voir notifier la désignation de Mr P.X. comme délégué syndical suppléant pour le SETCA (pièce 5 dossier ASBL).

Compte tenu de l'absence de CPPT au sein de l'ASBL, les membres de la délégation syndicale exercent effectivement les missions dévolues au CPPT (article 52 de la loi du 4/8/1996).

La réunion de concertation prévue le 12 septembre 2017, à laquelle Mr P.X. a participé, a été effectivement tenue mais n'a abouti à aucun accord, chacune des parties (direction et délégation syndicale) campant sur ses positions. La direction a fait part de son intention de convoquer le bureau de conciliation au sein de la sous-commission paritaire 319.02. Au terme de la réunion, la délégation syndicale a déposé un préavis de grève de 14 jours, celle-ci devant débuter le 27/9/2017 (pièce 6 dossier ASBL).

Durant la période grève, il fallait assurer un service minimum au sein de l'ASBL en exécution de l'arrêté royal du 21/6/1999 (pièce 7 dossier ASBL).

Les parties (direction et délégation syndicale) ne se sont pas entendues sur l'interprétation de l'arrêté royal précité relativement au nombre d'éducateurs à employer dans le cadre du service minimum :

- les organisations syndicales proposaient d'assurer le service minimum avec 6 éducateurs par 24 heures, soit 2 éducateurs par shift de 8h pour s'occuper de 58 résidents répartis en 4 pavillons ;
- la direction a estimé cette proposition insuffisante car ne permettant pas d'assurer les besoins vitaux des résidents.

Le 18/9/2017, le bureau de conciliation s'est tenu au sein de la sous-commission paritaire 319.02 pour tenter de dégager une solution portant sur l'organisation du service minimum durant la grève. Un procès-verbal de carence constatant l'absence d'accord quant au service minimum a été établi (pièce 8 dossier ASBL).

Le 22/9/2017, la délégation syndicale a transmis un courrier recommandé à chacun des trois membres du conseil d'administration de l'ASBL pour faire part de son désaccord avec la position du directeur, Mr R.R., en ce qui concerne notamment les horaires de travail projetés et le nombre nécessaire de membres de personnel pour assurer le service minimum ainsi que de son intention de s'opposer à tout licenciement. Chacun des administrateurs lui a répondu le 26/9/2017 par une lettre, rédigée dans les mêmes termes, confirmant le mandat donné à Mr R.R. pour mener les négociations avec les représentants des travailleurs (pièce 3 dossier P.X. – FGTB).

En raison de l'absence d'accord entre parties, le Ministre de l'Emploi a pris la décision suivante le 25/9/2017 (pièce 9B dossier ASBL) :

- le nombre d'éducateurs nécessaires est fixé à 6 éducateurs par shift (matin et après-midi) et 2 pour la nuit ;
- le nombre des membres du personnel administratif est fixé à 1 ;
- le nombre des membres du personnel technique est fixé à 1.

La grève a débuté le 27/9/2017, date à partir de laquelle les travailleurs ont été effectivement réquisitionnés.

Le bureau de conciliation s'est réuni le 28/9/2017 en présence des parties (direction de l'ASBL et délégation syndicale). Il « conclut ses travaux par un constat de carence, l'employeur maintenant son intention de procéder à des licenciements, les organisations syndicales poursuivent leurs actions » (pièce 2 dossier Mr P.X. – FGTB).

Depuis le dépôt du préavis de grève, Mr R.R. a écrit à plusieurs reprises aux différents responsables des handicapés que l'ASBL accueille, à savoir les parents ou les tuteurs, pour les informer, notamment, de son point de vue sur la situation conflictuelle sociale vécue au sein de l'ASBL, sur le démarrage de la grève, sur les réquisitions du personnel, sur la tenue d'une nouvelle réunion au bureau de conciliation le 28/9/2017, sur l'échec de la réunion de concertation et leur faire part de sa position sur cet échec (lettres des 19/9/2017, 27/9/2017 et 29/9/2017 – pièce 4 dossier Mr P.X. – FGTB). De même, des avis ont été adressés par Mr R.R. aux membres du personnel pour rendre compte notamment de son point de vue sur l'évolution de la situation conflictuelle et de son projet de réorganisation du service (avis des 21/9, 25/9 et 29/9/2017 – pièce 6 dossier Mr P.X. - FGTB).

Parallèlement, la délégation syndicale CNE-SETCA a envoyé des lettres ouvertes aux familles des résidents pour faire part de son point de vue par rapport au projet de Mr R.R. de réorganisation des horaires de travail des travailleurs et de licenciement de 9 travailleurs à temps plein pour leur substituer des travailleurs à temps partiel et pour réagir par rapport au contenu des lettres que Mr R.R. leur avait lui-même adressées (lettres des 21 et 30/9/2017 – pièce 5 dossier Mr P.X.-FGTB).

A partir du 13/9/2017, Mr P.X. s'est révélé actif sur les réseaux sociaux n'hésitant pas à publier sur son profil Facebook ouvert au public deux représentations caricaturales de Mr R.R. ainsi qu'une illustration du camp d'Auschwitz accompagnée de la légende suivante : « en 40, ils ont utilisé les mêmes moyens !!! Merci R.R. » (pièce 23 dossier ASBL).

Dès le début de la grève, des piquets ont été installées devant la grille de l'ASBL, réduisant ainsi l'accès aux locaux. Des incidents générés par le conflit social et l'instauration d'un service minimum ont éclaté (pièces 11c, 11e, 12a, 12b, 13, 14, 15 dossier ASBL). Ce conflit a été largement relayé par la presse (pièce 15 dossier Mr P.X. – FGTB).

Pour la période allant du 5 au 12/10/2017, le bureau de conciliation agissant en tant que commission restreinte de la sous-commission paritaire 319.02 a modifié d'autorité le service minimum et l'a fixé de la manière suivante (pièce 10 dossier ASBL) :

- 4 travailleurs éducateurs par pause (matin, 6h à 14h08 et après-midi, 14h à 22h08) ;
- 2 éducateurs la nuit ;
- 1 administratif par jour, hormis le week-end ;
- 1 membre du personnel technique par jour, hormis le week-end ;
- le directeur.

Le 9/10/2017, en présence du directeur de l'ASBL, de 2 membres du personnel administratif et des organisations syndicales, s'est tenue, au sein du bureau de conciliation de la sous-commission paritaire, une nouvelle réunion pour tenter de débloquer la situation. Lors de celle-ci, Mr R.R. a annoncé son intention de réduire le nombre de licenciements initialement envisagés à 6 travailleurs, ce que la délégation syndicale n'a pas accepté. Un procès-verbal de carence a été établi.

Au terme de cette réunion est survenu un incident mettant en cause Mr P.X. et Mr R.R. dont la chemise s'est retrouvée aspergée d'eau, Mr R.R. reprochant à Mr P.X. de l'avoir volontairement arrosé. Ce dernier a, toutefois, déclaré ne pouvoir expliquer comment il avait éclaboussé Mr R.R.. L'incident a été rapporté par les 2 membres du personnel de l'ASBL (pièces 16 et 17 dossier ASBL) et par 2 autres participants de la réunion, la secrétaire nationale de la CNE et le secrétaire fédéral du SETCA (pièces 7 et 8 dossier Mr P.X. – FGTB).

Le 10/10/2017, dans la matinée, est survenu un deuxième incident mettant en cause Mr P.X. et Mr R.R., au terme duquel le véhicule de ce dernier a été endommagé.

Cet incident a été rapporté par toutes les personnes présentes sur place au moment où il est survenu, à savoir un technicien dépendant d'une firme tierce et l'assistante administrative de Mr R.R. ainsi que 4 collègues de travail de Mr P.X., dont 1 est également délégué syndical (pièces 18 et 19 dossier ASBL et pièces 9 à 12 dossier P.X.-FGTB).

Mr R.R. a pris des photos des dégâts au véhicule (pièce 20 dossier ASBL). Un devis des réparations à effectuer sur le véhicule a également été établi (pièce 21 dossier ASBL).

Mr R.R. a porté plainte par e-mail le jour des faits pour dénoncer les voies de fait dont il avait été victime de la part de Mr P.X. les 9 et 10/10/2017 ainsi que les propos diffamatoires véhiculés par ce dernier sur son profil Facebook.

Le même jour, 10/10/2017, Mr P.X. a publié un nouveau message sur son compte Facebook libellé de la manière suivante : « *Si le fric prend le pas sur des personnes déjà lourdement fragilisées dans la vie, c'est honteux scandaleux et je suis heureux de ne pas faire partie de cette caste de privilégiés que certains appellent des personnes bien sous tous rapports en raison de la grosseur de leur portefeuille. Moi au moins je suis en accord avec mon miroir chaque matin* ».

Un de ses correspondants a répondu : « *miroir ou pare-brise* », commentaire sur lequel Mr P.X. a ajouté un smiley souriant (pièce 31 dossier ASBL).

Le 10/10/2017, les administrateurs de l'ASBL ont été informés de l'ensemble des faits décrits ci-dessus mettant en cause Mr P.X. (pièce 24 dossier ASBL).

Le 12/10/2017, ils ont marqué leur accord pour l'introduction de la demande d'autorisation de licencier Mr P.X. pour motif grave (pièce 24 dossier ASBL).

Par lettre recommandée du 12/10/2017, l'ASBL a, par l'intermédiaire de son directeur, délégué à la gestion journalière, Mr R.R., notifié à Mr P.X. son intention de le licencier pour motif grave en raison des faits précisés comme suit (pièce 25 dossier ASBL) :

« *Par la présente, nous vous notifions notre intention de vous licencier pour motif grave (...)*

*Vous trouverez ci-dessous les faits qui, selon nous, rendent toute collaboration professionnelle définitivement impossible :*

- *depuis le 27/9/2017, une grève est en cours au sein de l'ASBL. Ce 10/10/2017, alors que Mr R.R., directeur, arrivait à la Résidence vers 9h45, et le temps que la grille ne s'ouvre actionnée par sa télécommande, vous êtes arrivé précipitamment sur son véhicule en l'injuriant et lui demandant d'ouvrir la fenêtre, ce qu'il n'a pas fait. Face à son refus, vous vous êtes mis à donner des coups de pied dans la portière conducteur du véhicule, coup de poing sur la vitre conducteur... puis à frapper sur le pare-brise du véhicule qui compte tenu de la violence de vos coups, a volé en éclats et ce tout en criant que « cela n'est que le début, on ne s'arrêtera pas là ». Les faits se sont déroulés devant Mr R. B., technicien, qui quittait la résidence, suite à une intervention et de Mme A. C., assistante administrative. Des photos des dégâts ont été prises.*

- *Ces faits graves s'ajoutent à votre comportement adopté en fin de réunion du bureau de conciliation ce 9/10/2017 en présence de l'ensemble des participants. La réunion s'est terminée vers 20h45 par un PV de carence, vous vous êtes alors levé précipitamment pour vous diriger vers Mr R.R. en attrapant au passage un pichet d'eau que vous lui avez déversé entièrement sur la tête, ce qui a occasionné des dégâts à son ordinateur portable qui était toujours allumé. Avant de quitter la salle, et en présence de l'ensemble des parties, vous vous êtes adressé à lui en pointant votre doigt dans sa direction et en le menaçant en ces termes : « Vous avez de la chance que ce n'est que de l'eau ! ». Mr R.R. est resté abasourdi par le geste violent et vos paroles proférées.*
- *Sur votre Facebook ouvert au public, vous véhiculez toute une série de caricatures de la direction de l'ASBL qui sont hautement dénigrantes et diffamantes ainsi qu'une comparaison entre l'ASBL et le camp d'Auschwitz accompagné de la mention « en 40, ils ont utilisé les mêmes moyens !!! Merci R.R. ».*

Par courriers séparés du 12/10/2017, l'ASBL a avisé l'organisation syndicale de Mr P.X., à savoir la FGTB et le SETCA Wallon, de son intention de licencier Mr P.X. pour motif grave (pièce 26 dossier ASBL).

Le 12/10/2017 également, l'ASBL a saisi Monsieur le président du tribunal du travail du Hainaut d'une requête sur base de l'article 4, §1<sup>er</sup>, de la loi du 19 mars 1991.

L'ASBL a, donc, recouru à la procédure prévue par la loi du 19/3/1991 dans la mesure où aucun CPPT n'a été institué au sein de ses établissements et qu'en application de l'article 52 de la loi du 4/8/1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail :

- la délégation syndicale est chargée d'exercer les missions des comités lorsqu'un comité n'est pas institué dans l'entreprise ;
- les membres de la délégation syndicale, sans préjudice des dispositions des conventions collectives qui leur sont applicables, bénéficient de la même protection que celle accordée aux délégués du personnel des comités, telle que prévue par la loi du 19/3/1991.

Le 17/10/2017, la direction a renoncé à son projet « Le résident au centre » décision qui a été formalisée dans une convention collective de travail d'entreprise de telle sorte que l'action de grève a été levée.

Par ordonnance du 23/10/2017, Monsieur le président du tribunal du travail du Hainaut a constaté l'absence de conciliation (pièce 27a dossier ASBL).

La présente procédure a été diligentée par citation comme en référé le 24/10/2017.

Par jugement prononcé le 15/12/2017, le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, a déclaré la demande recevable et fondée et autorisé l'ASBL Résidence ..... à procéder au licenciement pour faute grave de Mr P.X..

Ce dernier ainsi que la FGTB ont relevé appel de ce jugement.

**GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE :**

Mr P.X. et la FGTB font grief au premier juge de n'avoir pas sursis à statuer en vertu du principe « le pénal tient le civil en état » alors que Mr R.R. a déposé plainte à l'encontre de Mr P.X., laquelle porte sur les trois faits fautifs épinglés dans la lettre de demande d'autorisation de licenciement pour motif grave.

Ils estiment que ce principe est applicable en l'espèce puisque les deux actions entamées par l'ASBL Résidence ..... naissent des mêmes faits : un comportement agressif, injurieux, diffamatoire prêté à Mr P.X. à l'égard de son employeur ainsi que la diffusion de caricatures injurieuses et diffamantes de son employeur sur Facebook.

Mr P.X. et la FGTB considèrent, ainsi, que leur demande ne présente pas de caractère dilatoire car la prise de connaissance de la qualification qui sera retenue par les autorités judiciaires pour statuer sur la nature des faits reprochés à Mr P.X. est essentielle pour assurer la protection de ses droits de défense.

D'autre part, abordant le fond du litige, Mr P.X. et la FGTB déclarent contester formellement la version des faits litigieux soutenue par l'ASBL Résidence .....

Ils réfutent, en effet, que Mr P.X. ait eu un geste violent, le 9/10/2017, et ait proféré des paroles déplacées à l'encontre de Mr R.R. et versent, à l'appui de leurs allégations, les témoignages de Mme P. (secrétaire nationale CSC) et de Mr M. (secrétaire fédéral FGTB) tout en regrettant qu'ils n'aient pas été pris en compte par le premier juge.

S'agissant des faits du 10/10/2017, Mr P.X. et la FGTB admettent que Mr P.X. a frappé avec la paume de sa main sur le pare-brise du véhicule conduit par Mr R.R. mais considèrent que le bris du pare-brise est accidentel. Ils contestent, également, que Mr P.X. ait porté d'autres coups sur la carrosserie du véhicule et tous deux se sont attachés à produire des attestations de collègues de travail présents sur place qui déclarent que le coup porté sur le pare-brise l'a été avec la paume de la main dans un contexte d'événement généré par l'attitude provocatrice et méprisante adoptée par Mr R.R..

Mr P.X. et la FGTB indiquent, ainsi, que les témoins sollicités par leurs soins contredisent la version des faits développée par les témoins de l'ASBL qui n'ont pu assister directement à la scène litigieuse pour avoir été trop éloignés de celle-ci.

Par ailleurs, si Mr P.X. et la FGTB ne contestent pas que les photos et caricatures évoquées par l'ASBL émanent du compte Facebook de Mr P.X. , ils estiment, néanmoins, qu'elles n'étaient destinées qu'aux amis de Mr P.X. et qu'elles n'ont jamais fait l'objet d'une publicité extérieure. Tous deux revendiquent, à ce propos, le droit à la liberté d'expression en relation avec les événements liés au mouvement de grève qui a paralysé les établissements de l'ASBL Résidence .....

Ils ne nient, par ailleurs, pas que Mr P.X. ait exprimé des propos critiques à l'égard de la politique managériale de Mr R.R. mais contestent fermement que Mr P.X. ait critiqué la personne même de Mr R.R..

Mr P.X. et la FGTB font clairement grief au premier juge de n'avoir pas tenu compte des circonstances atténuantes dans l'appréciation du comportement prêté à Mr P.X. tels que sa longue ancienneté au sein de l'entreprise (14 ans sans aucun incident), sa qualité de membre de la délégation syndicale, le contexte du conflit social ainsi que le soutien dont il a bénéficié de ses collègues de travail.

Ils sollicitent, à titre principal, la réformation du jugement dont appel et, avant dire droit, la surséance à statuer en attendant le résultat de la plainte pénale ainsi que la tenue d'enquêtes sur les faits litigieux.

**POSITION DE L'ASBL RESIDENCE.....:**

L'intimée s'oppose à la surséance à statuer sollicitée par Mr P.X. et la FGTB dès lors que le dépôt d'une plainte sans constitution de partie civile ne peut suffire à neutraliser la procédure suivie dans le cadre de la loi du 19/3/1991.

Elle relève, également, que tous les témoins directs des incidents litigieux ont rédigé des attestations produites aux débats ajoutant, également, qu'il n'y a pas lieu de les entendre dans le cadre d'enquêtes ordonnées par la cour.

Abordant le fond du litige, l'intimée indique que les faits litigieux des 9 et 10/10/2017 sont établis et attestés par des témoins présents sur place.

Elle souligne à cet égard que ces personnes, témoins des faits du 10/10/2017 ont, également, été entendues dans le cadre de l'information pénale ajoutant que les photos des dégâts au véhicule de Mr R.R. ont été prises par la police et par elle-même et que des devis de réparation ont permis de déterminer l'ampleur des dégâts.

L'intimée, qui nie toute provocation ou manifestation de mépris dans le chef de Mr R.R., estime que les attestations produites par Mr P.X. à propos de l'incident du 10/10/2017 sont sujettes à caution dans la mesure où elles sont de pure complaisance et reproduisent une version des faits inventée pour les besoins de la cause.

S'agissant des faits du 9/10/2017, elle relève, également, que la lecture des attestations produites par Mr P.X. qui émanent de deux syndicalistes ont été rédigées pour les seuls besoins de la cause.

L'intimée considère que les faits reprochés constituent des voies de fait, soit des fautes graves qu'un employeur ne peut tolérer au risque de perdre toute crédibilité. Elle fait observer, en outre, que les faits des 9 et 10/10/2017 sont d'autant plus graves qu'ils ont été commis dans un contexte de haine affichée et d'incitation à la haine à l'encontre de Mr R.R. personnellement mis en cause sur la page Facebook de Mr P.X..

L'intimée souligne que ses publications ne revêtaient pas la portée d'une simple critique à l'égard de la politique de l'employeur mais consistaient en des attaques personnelles que n'autorise pas la liberté d'expression : véhiculées par le canal de Facebook, elles avaient perdu leur nature privative.

Elle estime, en conclusion, que les faits reprochés dans la lettre du 12/10/2017 sont d'une gravité telle qu'ils justifient d'autoriser le licenciement pour motif grave de Mr P.X..

L'intimée sollicite la confirmation du jugement dont appel.

## **DISCUSSION – EN DROIT :**

### **I. Fondement de la requête d'appel**

#### **I. 1. Quant au fondement du premier moyen déduit de la violation par le premier juge de l'exception « le criminel tient le civil en état »**

Le principe en vertu duquel «le criminel tient le civil en état » est inscrit à l'article 4, alinéa 1, de la loi du 17 avril 1878 contenant le titre préliminaire du Code de procédure pénale, selon lequel : « l'action civile peut être poursuivie en même temps et devant les mêmes juges que l'action publique. Elle peut aussi l'être séparément ; dans ce cas l'exercice en est suspendu tant qu'il n'a pas été prononcé définitivement sur l'action publique, intentée avant ou pendant la poursuite de l'action civile (...) ».

Cette disposition est d'ordre public (Cass., 23/4/1997, Pas., I, p. 490 ; Cass., 13/2/2001, Pas., I, p. 270).

Les principes que cette règle induit sont les suivants :

- 1) le criminel tient le civil en état c'est-à-dire que le juge civil ne peut se prononcer tant que le juge répressif ne l'a pas fait ;
- 2) et le lie avec autorité de chose jugée c'est-à-dire que le juge civil ne peut s'écarter de ce qu'a décidé le juge répressif.

Encore faut-il que les faits reprochés soient de nature à rompre la confiance entre les parties et constituent un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3/7/1978.

Il s'imposera, donc, d'examiner le lien entre les faits établis sur le plan pénal et la confiance devant présider à la poursuite des relations contractuelles.

La Cour de cassation a rappelé l'enseignement suivant sur l'étendue de l'autorité de la chose jugée par le juge répressif pour le juge civil :

- 1) une décision de non-lieu rendue par une juridiction d'instruction en raison de charges insuffisantes n'a pas l'autorité de chose jugée pour le juge civil de sorte que celui-ci conserve son entier pouvoir d'appréciation sur les manquements reprochés au prévenu (Cass., 7/9/1982, Pas., 1983, I, p. 27) ;
- 2) l'autorité « erga omnes » de la chose jugée sur l'action publique s'attache à ce qui a été certainement et nécessairement jugé par le juge répressif en prenant en considération tant les motifs que le dispositif de la décision (Cass., 26/6/1997, J.L.M.B., 1998, p. 997) et pour autant que la décision ait été rendue au dernier degré de juridiction (Cass., 3/10/2001, R.D.P., 2002, p. 327) ;
- 3) les décisions des juridictions d'instruction n'ont, en principe, pas autorité de chose jugée. Un arrêt de non-lieu n'empêche pas la partie civile d'intenter ultérieurement une action devant les juridictions civiles (Cass., 2/4/2003, J.T. 2004, p. 47) (voyez F. Lagasse, « Motif grave et poursuites pénales » in « Le congé pour motif grave » Anthémis, 2011, pp. 294 et 295).

Cependant, pour que l'adage « le criminel tient le civil en état » s'applique, il faut que « l'action publique soit intentée soit par l'ouverture d'une instruction, soit par une citation directe du procureur du Roi ou de la partie civile ; une plainte suivie d'une simple information du parquet, en dehors d'une mise à l'instruction, ne peut justifier la suspension d'une instance civile » (H.D.Bosly et D. Vandermeersch, « Droit de la procédure pénale », Bruxelles, La Chartre, 2008, p. 251 et les références citées).

D'autre part, cette règle n'est pas davantage d'application lorsque la décision à prononcer par le juge pénal n'est pas de nature à contredire la décision du juge civil ou à avoir la moindre influence sur la résolution du litige dont ce dernier est saisi (Voy. Cass., 9/3/1987, J.T.T., 1987, p. 128).

En l'espèce, il n'est nullement établi qu'une action publique ait été diligentée suite à la plainte déposée par Mr R.R. le 10/10/2017.

Partant de ce constat, le dépôt de plainte sans constitution de partie civile, ne saurait suffire à neutraliser la présente procédure.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a refusé de faire droit à l'exception déduite de l'adage « le criminel tient le civil en état » soulevée par Mr P.X..

Ce moyen est, dès lors, dépourvu de tout fondement.

I. 2. En ce qui concerne le respect du délai de 3 jours prescrit par l'article 4, §1, de la loi du 19/3/1991

L'article 4, §1, de la loi du 19/3/1991 énonce que « l'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel pour motif grave doit en informer l'intéressé et l'organisation qui l'a présenté par lettre recommandée à la poste envoyée dans les 3 jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifiait le licenciement : l'ASBL Résidence ..... a avisé Mr P.X. et son organisation syndicale, la FGTB, de son intention de licencier Mr P.X. par courriers recommandés du 12/10/2017. Elle a, parallèlement, adressé sa requête au greffe du tribunal du travail par recommandé du 12/10/2017 en vue de faire reconnaître la gravité de deux faits dont il n'est pas contesté qu'ils se sont produits le 9/10/2017 lors d'une réunion du bureau de conciliation de la commission paritaire et le 10/10/2017 à l'occasion d'un piquet de grève de telle sorte qu'il est acquis que l'ASBL Résidence ..... a respecté le délai de 3 jours prescrit par la loi du 19/3/1991 pour ces deux griefs.

Par contre, cette dernière ne prouve pas et n'offre pas de prouver avoir acquis une connaissance suffisante et certaine du troisième grief constitutif de motif grave reproché à Mr P.X. (à savoir « avoir véhiculé sur son compte Facebook ouvert au public une série de caricatures de la direction, hautement dénigrantes et diffamantes et avoir comparé l'ASBL et le camp d'Auschwitz accompagné de la mention « en 40, ils ont utilisé les mêmes moyens !!! Merci R.R. ») (il s'agit de 5 photos annexées au procès-verbal de constat d'huissier dressé le 12/10/2017) (pièce 23 dossier ASBL) dans les trois jours ouvrables précédant l'envoi des lettres recommandées visées à l'article 4, §1, de la loi du 19/3/1991.

Partant de ce constat, ce troisième reproche ne pourra être pris en compte qu'au titre de circonstance aggravante pour apprécier la gravité des deux autres reproches visés dans les lettres adressées le 12/10/2017 à Mr P.X. et à son organisation syndicale.

Cependant, s'il est acquis que les circonstances antérieures, postérieures ou étrangères aux faits reprochés à titre de motif grave peuvent être prises en considération pour apprécier la gravité des griefs visés dans la lettre de congé, c'est à la condition que la cour décide que ces faits (soit ceux imputables personnellement à Mr P.X. les 9 et 10/10/2017) sont, en eux-mêmes, fautifs.

Aux termes d'un arrêt du 27/11/1989, la Cour de cassation a mis cette exigence en exergue en relevant que « dès lors qu'il refuse le caractère de faute aux faits qui précèdent de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, l'arrêt n'a pas à examiner les faits se situant plus de 3 jours ouvrables avant ledit congé, ceux-ci n'étant pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif est dénié » (Cass., 27/11/1989, JLMB, 1990, p. 654 et obs. J. Clesse).

La Cour de cassation a rappelé cet enseignement aux termes de deux arrêts subséquents (Cass., 2/12/1996, J.T.T. , 1997, p. 129 et Cass., 7/4/2003, Pas., I, p. 793).

Par ailleurs, la citation comme en référé lancée le 24/10/2017 est régulière dans le temps puisqu'elle a été signifiée dans le délai de 3 jours de l'ordonnance présidentielle du 23/10/2017 constatant l'impossibilité pour les parties de se concilier et disant n'y avoir lieu de suspendre le contrat de travail venu entre les parties

### I. 3. En ce qui concerne la matérialité des faits qui circonscrivent le débat judiciaire

L'article 4, § 3, de la loi du 19/03/1991 précise que « l'employeur doit faire mention dans les lettres dont question ci-avant, de tous les faits dont il estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible à partir du moment où ils auraient été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail ».

L'article 7 poursuit en ajoutant qu'en l'absence de conciliation, la citation lancée par l'employeur « mentionne le motif grave qui justifie la demande. Les faits invoqués ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés en application de l'article 4, § 1<sup>er</sup>. Aucun autre motif ne pourra, dans la suite de la procédure, être soumis à la juridiction du travail ».

Comme le relèvent P. Blondiau, C. Canazza et N. Hautenne, les lettres adressées par l'employeur tant au travailleur protégé qu'à l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature « ont pour objet de lier le débat judiciaire ultérieur, le souci du législateur étant de voir préciser et fixer, dès l'origine, les faits reprochés au travailleur » (Protections contre le licenciement et non-motivation du congé : vraies ou fausses

exceptions ? in « Motivation et motifs du congé », Actes de l'après-midi d'étude organisée par le département de droit économique et social de la Faculté de droit de l'U.C.L. le 27/05/2005, Kluwer, 2006, p. 93 ; H. DECKERS et A. MORTIER : « La notion de motif grave dans le cadre du licenciement des (candidats) représentants du personnel » in « La protection des représentants du personnel », Anthemis, 2011, p. 212).

I. 4. En ce qui concerne la précision des griefs reprochés à Mr P.X. mentionnés dans les courriers du 12/10/2017 adressés à Mr P.X. et à la FGTB

Pour rappel, la lettre du 12/10/2017 adressée à Mr P.X. (et à son organisation syndicale) manifestant l'intention de l'ASBL Résidence ..... de procéder à son licenciement pour motif grave, est rédigée comme suit :

*« Par la présente, nous vous notifions notre intention de vous licencier pour motif grave (...)*

*Vous trouverez ci-dessous les faits qui, selon nous, rendent toute collaboration professionnelle définitivement impossible :*

- *depuis le 27/9/2017, une grève est en cours au sein de l'ASBL. Ce 10/10/2017, alors que Mr R.R., directeur, arrivait à la Résidence vers 9h45, et le temps que la grille ne s'ouvre actionnée par sa télécommande, vous êtes arrivé précipitamment sur son véhicule en l'injuriant et lui demandant d'ouvrir la fenêtre, ce qu'il n'a pas fait. Face à son refus, vous vous êtes mis à donner des coups de pied dans la portière conducteur du véhicule, coup de poing sur la vitre conducteur... puis à frapper sur le pare-brise du véhicule qui compte tenu de la violence de vos coups, a volé en éclats et ce tout en criant que « cela n'est que le début, on ne s'arrêtera pas là ». Les faits se sont déroulés devant Mr R.B., technicien, qui quittait la résidence, suite à une intervention et de Mme A.C., assistante administrative. Des photos des dégâts ont été prises.*
- *Ces faits graves s'ajoutent à votre comportement adopté en fin de réunion du bureau de conciliation ce 9/10/2017 en présence de l'ensemble des participants. La réunion s'est terminée vers 20h45 par un PV de carence, vous vous êtes alors levé précipitamment pour vous diriger vers Mr R.R. en attrapant au passage un pichet d'eau que vous lui avez déversé entièrement sur la tête, ce qui a occasionné des dégâts à son ordinateur portable qui était toujours allumé. Avant de quitter la salle, et en présence de l'ensemble des parties, vous vous êtes adressé à lui en pointant votre doigt dans sa direction et en le menaçant en ces termes : « Vous avez de la chance que ce n'est que de l'eau ! ». Mr R.R. est resté abasourdi par le geste violent et vos paroles proférées.*
- *Sur votre Facebook ouvert au public, vous véhiculez toute une série de caricatures de la direction de l'ASBL qui sont hautement dénigrantes et diffamantes ainsi qu'une comparaison entre l'ASBL et le camp d'Auschwitz accompagné de la mention « en 40, ils ont utilisé les mêmes moyens !!! Merci R.R. ».*

Comme le souligne avec pertinence B. Paternostre (« recueil de jurisprudence », « Le congé pour motif grave », Kluwer, 2014, p. 186), si la notification du motif grave ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments, son contenu doit permettre la double vérification exigée à savoir que :

- le travailleur a su avec précision les raisons pour lesquelles l'employeur envisageait de rompre le contrat de travail venu entre les parties ;
- le juge est certain qu'il s'agit bien de ces faits.

En l'espèce, le courrier du 12/10/2017 fait grief à Mr P.X. :

- d'avoir pulvérisé, le 10/10/2017, le pare-brise du véhicule de Mr R.R. lors d'un piquet de grève, et d'avoir donné des coups de pied dans la portière conducteur ainsi que sur la vitre conducteur tout en criant que « cela n'est que le début, on ne s'arrêtera pas là » ;
- d'avoir versé, le 9/10/2017, lors d'une réunion du bureau de conciliation, un pichet d'eau sur la tête de Mr R.R. occasionnant des dégâts à son ordinateur portable toujours allumé et en menaçant ce dernier en ces termes : « Vous avez de la chance que ce n'est que de l'eau ! ».
- d'avoir véhiculé sur sa page Facebook ouverte au public, une série de caricatures de Mr R.R. hautement dénigrantes et diffamantes ainsi qu'une comparaison entre l'ASBL et le camp d'Auschwitz accompagnée de la mention « en 40, ils ont utilisé les mêmes moyens !!! Merci R.R. ».

La description des faits constitutifs de motif grave est rédigée avec une précision suffisante pour informer Mr P.X. (et son organisation syndicale) des faits lui reprochés et leur permettre de se défendre : elle offre, également, à la cour la possibilité de vérifier que les motifs plaidés devant elle s'identifient avec ceux mentionnés dans les lettres du 12/10/2017).

#### I. 5. En ce qui concerne la réalité et la gravité des faits qui se sont produits les 9 et 10/10/2017

##### I. 5. A) Les principes applicables

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit :

« Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

Il résulte de cette définition que la notion de motif grave implique la réunion de deux conditions sur lesquelles s’articule le contrôle spécifique du juge du fond : (C.T. Mons, 19/10/2004, [www.juridat.be](http://www.juridat.be); C.T. Liège, 2/2/2006, [www.juridat.be](http://www.juridat.be); C.T. Liège, 21/12/2005, J.T.T. 2006, p. 170 ; C.T. Bruxelles, 22/1/2005, J.T.T. 2006, p. 218, point B.2; C.T. Bruxelles, 18/1/2004, Chr. D.S., 2006, p. 135) :

1. l’existence d’un fait fautif (Cass., 23/10/1989, Pas., 1990, I, p. 215).

2. la propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties qui est indispensable à l’exécution des relations professionnelles contractuelles (Cass., 9/3/1987, J.T.T. 1987, p. 128 ; C.T. Bruxelles, 24/12/2003, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)).

La Cour de cassation en conclut que « cette disposition n’impose ni que la faute grave soit de nature contractuelle, ni qu’elle ait été commise à l’égard de l’employeur, ni que celui-ci ait subi un préjudice ; (...) il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d’une gravité telle qu’elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles » (Cass., 6/3/1995, J.T.T. 1995, p. 281, note C. Wantiez).

L’existence d’un motif grave fait l’objet d’une appréciation souveraine du juge du fond (Cass., 28/4/1997, Pas., I, p. 514).

D’autre part, comme l’observe avec pertinence H. Deckers (« Le licenciement pour motif grave », Kluwer, 2006, p. 261), la faute grave sera appréciée non seulement au regard de sa gravité même mais, également, au regard des circonstances dans le cadre desquelles elle a été commise. C’est en ce sens que la Cour de cassation rappelle, de manière constante, que le fait qui justifie un congé sans préavis ni indemnité « est le fait accompagné de toutes les circonstances qui seraient de nature à lui attribuer le caractère d’un motif grave » (Cass., 28/10/1987, Pas., 1988, I, p. 238 ; Cass. 20/11/2006, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)).

La notion de motif grave, au sens de la loi du 19 mars 1991, ne diffère pas de celle retenue dans le cadre de l’application de l’article 35 de la loi du 3 juillet 1978 (Exposé des motifs, Doc. Parl., Sén., sess. Ord. 1990-1991, n° 1105/1, p. 10 et Rapport, Doc. Parl. Ch. Rep., sess. Ord. R 1910-1991, n° 1471/3, p.10).

La Cour de Cassation rappelle, en effet, de manière constante, que pour apprécier la gravité du motif reproché à un travailleur protégé par la loi du 19 mars 1991, le juge ne peut se fonder sur d’autres critères que ceux prévus par l’article 35 de la loi du 3 juillet 1978 (Cass., 27/1/2003, J.T.T. ; 2003, p. 121) : « En considérant que dans un climat de lutte sociale, la faute lourde doit s’entendre d’agissements infiniment plus graves que ceux qui sont censurés habituellement et qu’il faut une intention de nuire qui excède les

limites permises par le droit de grève lui-même, car la grève par elle-même est toujours destinée à nuire, la cour prend en considération d'autres critères que ceux que prévoit l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 et viole ainsi cette disposition légale ».

Comme le relèvent avec pertinence H. DECKERS et A. MORTIER (art. cit., p. 194), « cette règle se déploie dans deux directions. D'une part, le fait que le travailleur ait la qualité de travailleur protégé ne peut conduire le juge à apprécier l'existence du motif grave avec plus de sévérité. D'autre part, cette circonstance ne constitue en aucun cas une circonstance atténuante qui devrait conduire le juge à rejeter le motif grave en l'appréciant avec moins de sévérité que s'il s'était agi d'un travailleur ordinaire. Cette double connotation apparaît notamment au travers de l'article 2, § 4, de la loi du 19 mars 1991 suivant lequel « le mandat des délégués du personnel ou la qualité de candidat délégué du personnel ne peut entraîner ni préjudices ni avantages spéciaux pour l'intéressé ». Elle se justifie, en outre, pleinement au regard du principe de non-discrimination. »

#### I.5.B) Application des principes au cas d'espèce

La cour de céans tient, de prime abord, à relever qu'avant l'entrée en vigueur de la loi du 16 juillet 2012 modifiant le Code civil et le Code judiciaire en vue de simplifier les règles qui gouvernent le procès civil, rien n'empêchait une partie de produire, à l'appui de ses prétentions, des attestations écrites émanant de tiers. Celles-ci ne valaient, cependant, qu'au titre de présomptions de l'homme. Leur régime ne pouvait donc être assimilé à celui de la preuve testimoniale régissant le témoignage oral recueilli sous la foi du serment dans le cadre de la procédure dite « d'enquête » (articles 915 et suivants du Code judiciaire) (D. MOUGENOT, « La preuve, 4<sup>ème</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2012, pp 303 et ss et 325 – 326) ».

Lorsque la preuve par présomptions est autorisée par la loi, le juge apprécie souverainement la valeur probante des présomptions sur lesquelles il fonde sa décision.

La loi ne requiert pas une pluralité de présomptions mais implique que lorsque plusieurs faits ou indices sont admis comme présomptions, celles-ci doivent être concordantes (Cass., 22/05/2014, J.T, 2014, p. 679).

La distinction entre preuve testimoniale et présomptions doit, cependant, être relativisée au regard de leur admissibilité et de leur force probante qui sont, en tous points, identiques.

Ainsi, en matière civile, tant la preuve testimoniale que les présomptions ne sont admissibles que pour rapporter la preuve de faits, qu'ils soient matériels ou juridiques.

Même parallélisme quant à la force probante attachée aux deux modes de preuve : l'un et l'autre en sont dépourvus (voyez : D. MOUGENOT, op. cit., p. 305).

Il appartient, dès lors, au juge d'en apprécier souverainement la valeur probante c'est-à-dire le caractère convaincant.

Enfin, il n'est pas interdit de produire aux débats des témoignages indirects (Cass., 25/02/1980, Pas., I, P ; 768), aucune disposition légale ou principe de droit ne limitant l'admissibilité d'un témoignage indirect.

Les nouveaux articles 961/1 à 961/3 du Code judiciaire qui font du témoignage écrit une mesure d'instruction à part entière ne confèrent pas au témoignage écrit la force probante qu'il n'aurait pas eu jusque-là.

Certes, comme le concède A. HOC, « la consécration par la loi de son admissibilité a pour effet de le faire passer du rang de simple présomption à celui de preuve testimoniale mais cette promotion reste sans effet à cet égard ». (A. HOC, « Les attestations écrites dans le Code judiciaire », J.T. 2013, p. 277).

En effet, les attestations établies conformément à l'article 961/2 du Code judiciaire présentent la même valeur probante qu'un témoignage oral enregistré sous la foi du serment : or, le juge du fond dispose d'un pouvoir souverain d'appréciation quant à la valeur probante des témoignages recueillis sous la foi du serment en matière civile dès lors qu'il n'en méconnaît pas les termes (Cass., 08/12/1967, Pas., 1968, I, p. 473).

Très clairement, la crédibilité et la valeur probante de ces attestations établies conformément à l'article 961/1 du Code judiciaire doivent être appréciées in concreto (C.T. Bruxelles, 18/11/2014, Chr. D.S., 2015, p. 296) en fonction de leur caractère convaincant.

En l'espèce, la cour de céans se doit de vérifier si les manquements reprochés à Mr P.X. sont établis, d'une part, et, d'autre part, présentent le caractère de gravité requis exigé par la législation pour rendre définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle entre parties.

#### Quant à l'incident du 10 octobre 2017

Interrogé à ce propos par la police dans le cadre de la plainte de Mr R.R., Mr P.X. a déclaré le 24 novembre 2017 (pièce 16 dossier P.X. - FGTB) ce qui suit :

*« Je souhaite m'exprimer en Français et souhaite faire usage de cette langue en justice. »*

*Je prends connaissance de la déclaration du nommé R.R. relative aux faits de dégradations volontaires commises le 10/10/2017 vers 09:45 hrs face au centre d'accueil « Résidence..... », .....à 7542 Tournai (.....), sur le véhicule de marque OPEL Combo immatriculé ..... au nom de l'ASBL.*

*Je reconnais une partie de ce qui m'est reproché, à savoir le coup de la main sur le pare-brise, lequel s'est étoilé à ma grande surprise car je n'ai pas frappé si violemment que ça.*

*En fait, lorsque le véhicule conduit par le nommé R.R. s'est présenté à la grille d'entrée, nous étions 5 grévistes à proximité, soit les nommés V. A., A. J., D.C. et DE. S.. Ces personnes ont d'ailleurs fourni leur témoignage dans le cadre du dossier devant le Tribunal du Travail et pourront attester mes déclarations.*

*Le temps que la grille s'ouvre, je me suis présenté à hauteur de la portière conducteur pour parler calmement avec le Directeur sur la situation qui durait depuis plus de 10 jours.*

*Je ne l'ai en aucun cas injurié.*

*J'ai toqué à la vitre de la portière pour qu'il l'abaisse un peu mais il ne l'a pas fait et me regardait avec un air narquois et satisfait. J'ai toqué une nouvelle fois à la vitre de la portière conducteur mais sans résultat.*

*La grille étant ouverte, j'ai cru que le véhicule allait avancer et j'ai donc, par réflexe, donné le coup de la paume de main gauche sur le pare-brise car je voulais vraiment une explication sur son obstination à refuser le dialogue.*

*J'ai reculé quand j'ai vu le pare-brise s'étoiler.*

*Je ne me souviens pas avoir donné d'autres coups dans la voiture et ne reconnaît pas cette accusation à mon égard, ni les autres reprises dans la déclaration de R.R..*

*Ma collègue A.J. est ensuite venue ouvrir la portière pour demander au nommé R.R. d'avancer et de s'en aller. Elle a dû le demander 2 fois alors que la grille était ouverte depuis longtemps mais il ne l'a pas fait de suite et semblait chercher visiblement le conflit, il prenait même la peine de téléphoner sous nos yeux. ».*

A l'instar du premier juge, la Cour de céans relève d'emblée qu'il n'est pas contestable qu'un incident s'est produit le 10 octobre 2017 mettant en cause le directeur de l'ASBL Résidence ....., Mr R.R. et Mr P.X.. Il n'est pas davantage contestable qu'à la fin de cet incident le véhicule de Mr R.R. (ou plutôt celui de l'ASBL) s'est trouvé dégradé, à tout le moins le pare-brise étant éclaté dans la partie située face au conducteur.

En revanche, la cour estime que les coups portés à la carrosserie du véhicule ne sont pas établis. Ils sont, du reste, formellement contestés par Mr P.X..

Pour crédibiliser sa thèse selon laquelle Mr P.X. se serait, également, rendu coupable de dégradation à la portière conducteur du véhicule de Mr R.R., l'ASBL Résidence ..... entend s'appuyer sur le témoignage de Mme C. (employée administrative au service de l'ASBL Résidence ..... ) ainsi que sur celui de Mr B., technicien au service d'une entreprise étrangère aux parties.

La Cour de céans, à l'instar du premier juge, n'estime pas pouvoir retenir ces témoignages pour les motifs suivants :

- Mme A.C., employée administrative au service de l'ASBL Résidence ..... était présente dans l'enceinte de la résidence le jour des faits ; cependant il résulte de sa première déclaration consignée 3 jours après les faits (13/10/2017) qu'elle se trouvait à hauteur des bureaux administratifs, soit à une centaine de mètres de la grille où le différend est survenu. On peut, dès lors, douter qu'elle ait pu être témoin de l'entière de cet incident. Elle reconnaît, d'autre part, qu'elle ne peut préciser le contenu des cris émis par Mr P.X. à l'adresse de Mr R.R.. En outre, lors de sa rencontre avec Mr R.R. près des bureaux, elle n'a constaté que les dégâts au pare-brise ;

- le témoignage de Mr R.B., technicien au service d'une entreprise étrangère aux parties, n'est pas très explicite dans l'attestation qu'il a rédigée 7 jours après les faits. Dans la déclaration qu'il a faite à la police le 8 novembre 2017, il a précisé « qu'il n'a pas vraiment vu la portée des coups sur le véhicule ».

De plus, les photos produites, outre qu'elles ne permettent pas d'identifier les dégâts à la carrosserie (portière avant gauche, aile avant gauche), ne font pas la preuve de la survenance des dégâts le jour litigieux. Le même raisonnement doit être tenu à l'égard du devis des réparations.

Quant au pare-brise éclaté, Mr P.X. tente de se dédouaner en parlant de coup accidentel qu'il a donné dans un contexte empreint d'énervement que le directeur a suscité en faisant montre de mépris à son égard et en adoptant une attitude provocatrice. Pour preuve de cette attitude désobligeante, il se réfère aux témoignages de quatre personnes présentes sur place (pièces 9 à 12 dossier de Mr P.X.) à savoir Mme A., Mme D., Mr DE. et Mr V..

La Cour de céans considère ces attestations comme étant de pure complaisance car émanant de travailleurs grévistes unis par une communauté d'intérêts avec Mr P.X..

Par ailleurs, elles sont, pour la plupart d'entre elles décousues et ne concordent pas avec la version des faits présentée par Mr P.X. :

- le témoignage de Mme A. fait état de ce que Mr P.X. se trouvait à côté du véhicule conduit par Mr R.R., côté passager, alors que Mr P.X. déclare lui-même s'être trouvé à côté du véhicule, côté conducteur. Les dégâts au pare-brise du véhicule avalisent d'ailleurs cette position. Elle déclare que Mr A. V. était déjà sur place avant que Mr R.R. n'arrive à la résidence alors que Mr A.V. déclare lui-même l'avoir rejointe après l'arrivée de Mr R.R. ( pièce 16 -dossier Mr P.X.).
- le témoignage de Mr A.V., lequel est resté en dehors de l'enceinte, déclare d'abord n'avoir pas assisté aux faits reprochés et atteste ensuite que lorsque le véhicule de Mr R.R. s'est approché de la grille, celle-ci s'ouvrait et se refermait sans que le véhicule ne la franchisse, ce qui n'a jamais été prétendu par Mr P.X. ni par les deux autres témoins.

A l'instar du premier juge, la Cour de céans estime, en outre, qu'il ne peut être déduit des déclarations de Mme D. et de Mr DE. que Mr R.R. aurait fait montre de provocation dans les faits et gestes adoptés par ses soins le jour des faits.

Mr P.X. devait purement et simplement laisser passer le véhicule de son directeur lorsqu'il s'est présenté à la grille, sans tenter une manœuvre d'interception. En ne répondant pas à l'invite de Mr P.X., lequel reconnaît avoir frappé la vitre du véhicule, le directeur a adopté l'attitude la plus adaptée aux circonstances de l'espèce. En effet, chacune des parties ne pouvait ignorer la grande tension qui émaillait leurs relations eu égard au conflit qui les opposait et à la situation de blocage constatée la veille. Dans une telle situation, ce n'était ni l'endroit ni le moment (Mr P.X., devait le savoir, eu égard à sa qualité de délégué syndical suppléant) pour entamer un dialogue, lequel, compte tenu de l'état d'énervement de Mr P.X.( énervement que plusieurs témoins reconnaissent) n'aurait pu que dégénérer.

Il n'est, en effet, par contestable que Mr P.X. était particulièrement énervé le jour des faits litigieux.

Il reconnaît lui-même cet état d'énervement (pp. 12 et 13 de sa requête d'appel) puisqu'il indique ce qui suit : « Le 10/10 au matin, les tensions entre le directeur de l'ASBL et les travailleurs sont exacerbées » et « qu'il était énervé par l'attitude provocatrice de Mr R.R. » ( bien que ce comportement prêté à ce dernier n'est pas établi).

Ainsi, si un seul coup de paume de la main, suivant la version de Mr P.X., a suffi à briser le pare-brise du véhicule de Mr R.R., ce coup devait être extrêmement violent, élément qui exclut, dès lors, tout caractère accidentel des faits.

Partant, le premier grief reproché à Mr P.X. portant sur la destruction volontaire du pare-brise du véhicule de Mr R.R. est dûment établi.

Quant à l'incident du 09/10/2017

Il n'est pas davantage contestable qu'un second incident s'est, également, produit cette fois en date du 9/10/2017.

A ce propos, Mr P.X. conteste la matérialité du grief lui reproché se fondant, à cet effet, sur les témoignages de Mme P.P. (secrétaire nationale CSC) et de Mr C.M. (secrétaire fédéral FGTB).

Ces témoignages ne peuvent pas être retenus dans la mesure où chacune de ces deux personnes précise qu'au moment où l'incident est survenu, elle n'en a pas été le témoin direct puisque soit elle était occupée à discuter avec ses collègues (Mme P.P. – pièce 7 dossier de Mr P.X.), soit elle rangeait ses effets personnels (pièce 8 dossier Mr P.X.). Chacune ces deux personnes n'a vu que la chemise mouillée de Mr R.R. mais ne peut se prononcer sur l'origine de cette situation de fait, faute pour elles d'avoir assisté à la scène litigieuse.

En revanche, cet incident a eu pour témoins directs Mr G.B. (comptable de l'ASBL Résidence ..... ) et de Mme C.L. (secrétaire de direction de l'ASBL) ainsi que cela résulte de leurs attestations :

*« En date du lundi 9 octobre 2017, une réunion de conciliation a eu lieu au bureau de la CP.319.02 à Bruxelles. Dans le courant de la soirée, vers 20h ( je ne me souviens plus de l'heure précise) alors que les différentes parties ( syndicats, employeur, la présidente de la CP.319.02) étaient assises autour de la table, madame la présidente de la CP. 319.02 a signifié que la conciliation avait échoué. A ce-moment-là, Monsieur P.X., délégué syndical suppléant, s'est levé et a fait le tour de la table et a renversé une quantité importante d'eau sur la tête de Monsieur R.R., directeur, ainsi que sur son ordinateur en lui disant qu'il avait de la chance que ce n'était que de l'eau et que ce n'était qu'un début.*

*Madame la présidence de la CP 319.02 a dit qu'elle regrettait l'incident mais qu'elle ne pouvait pas tout contrôler. Les autres membres syndicaux sont sortis de la salle en faisant des remarques désobligeantes envers M. R.R.. La sortie des bureaux s'est poursuivie dans le calme ». (pièce 16 dossier ASBL – attestation de Monsieur B.).*

*« Le lundi 9 octobre 2017, je participais à la réunion du bureau de conciliation au SPF Emploi, travail et concertation sociale à Bruxelles, en tant que secrétaire de direction à la Résidence ..... ASBL. A la fin de cette réunion, un PV de carence a été établi et lu*

*par la présidente, Madame K.. Après cette lecture, un participant, Monsieur Xavier P.X., délégué syndical suppléant a demandé la parole. Madame K. a refusé en ces termes: «Pas de commentaires, d'aucune des parties ». Monsieur P.X. s'est alors levé précipitamment. Je pensais qu'il allait sortir de la salle de réunion en claquant la porte, comme il l'avait déjà fait lors de la séance plénière précédente. C'est alors que j'ai perçu un mouvement à ma gauche.*

*Monsieur P.X. était en train de déverser de l'eau sur la tête de Monsieur R.R., directeur de la Résidence ..... ASBL, assis juste à côté de moi. Ensuite, j'ai vu Monsieur P.X. près de la porte de sortie. Il pointait du doigt Monsieur R.R. en disant « et vous avez de la chance que ce n'est que de l'eau ». (pièce 17 dossier ASBL – attestation de Madame L.).*

Mr P.X. minimise singulièrement la portée de son geste dès lors qu'il en attribue la responsabilité à une bousculade ou à un geste involontaire.

Cette défense n'est ni sérieuse ni crédible car contrairement à ce que laisse entendre Mr P.X., ni Mr B. ni de Mme L. ne font état d'une bousculade.

La crédibilité des témoignages de Mr B. et de Mme L. est renforcée par la propre réaction adoptée par Mme K., présidente du bureau de conciliation, qui, de l'aveu même de Mr M. et de Mme P.P. (voir à ce sujet leurs attestations du 20 novembre 2017 adressées au Président du tribunal du travail de Tournai – pièces 7 et 8 dossier de Mr P.X.) s'est exclamée après l'incident : « Désolée, Monsieur R.R., je ne peux pas tout voir ».

Pour quelles raisons Mme K. devrait-elle s'excuser si les faits revêtaient un caractère accidentel ?

Qu'aurait-elle dû voir de particulier si aucune eau n'avait été déversée sur la tête de Mr R.R. ?

Tout au contraire, Mme K., en réagissant comme elle l'a fait, a entendu s'excuser, (en invoquant l'impossibilité qui était la sienne de tout apercevoir) pour n'avoir pas pu éviter la survenance d'un tel geste dans ses propres locaux alors que la réunion de travail était placée sous son autorité laquelle impliquait, de sa part, l'obligation d'y faire régner l'ordre et la sécurité.

Il est, dès lors, également, établi que ce fait du 9 octobre 2017 est dûment avéré.

## I.6. Conclusions

Les faits des 9 et 10 octobre 2017 constituent des voies de fait constitutives de motif grave de nature à rompre immédiatement et définitivement la confiance entre parties et ne peuvent être acceptés, ni cautionnés par quelque employeur que ce soit, que l'entreprise soit confrontée ou non à un mouvement de grève.

En outre, il y a lieu de relever qu'il ne s'agit ici nullement d'un excès de violence passager et isolé : en effet, les coups portés au pare-brise du véhicule de Mr R.R. le 10 octobre 2017 font suite aux événements de la veille au sein du bureau de conciliation et s'inscrivent dans un mouvement d'escalade de la violence révélant, ainsi, une absence totale de maîtrise de soi dans le chef de Mr P.X. ainsi qu'un manque total de respect tant vis-à-vis des biens de son employeur que de la personne même de son supérieur hiérarchique, directeur de l'ASBL Résidence .....

Il est singulier, à cet égard, de constater qu'alors même qu'il a reconnu le fait objectif du bris du pare-brise (tout en minimisant la portée de son geste), Mr P.X. n'a jamais formulé la moindre excuse ni proposé d'indemniser l'ASBL Résidence ..... pour les dégâts commis à son véhicule.

Tout au contraire, Mr P.X., faisant preuve d'un manque total de respect à l'égard de Mr R.R., a décelé dans cet incident l'occasion d'en tirer un commentaire sarcastique sur sa page Facebook avec l'un de ses collègues (pièce 31 dossier ASBL).

Par ailleurs, l'activisme outrancier de Mr P.X. sur les réseaux sociaux a, également, été l'occasion pour ce dernier de se livrer, avec le même état d'esprit, à la diffusion de déclarations et/ou de caricatures gravement outrageantes pour Mr R.R. depuis le 13 septembre 2017.

**En droit**, la liberté d'expression garantie par l'article 10 de la CEDH n'est pas absolue. Si les travailleurs ne sont pas tenus à des devoirs de réserve ou de loyauté absolue envers leur employeur, ils doivent toutefois faire preuve d'égards lorsqu'ils portent une appréciation ou un jugement sur leur employeur.

En d'autres termes, les travailleurs bénéficient certainement d'un droit à la critique, mais pas d'un droit à l'insulte ou à la caricature méchante (C.T Liège, 11/06/2013, RG 2012/AL/120).

La liberté d'expression ne l'emporte pas sur l'obligation de déférence et de respect vis-à-vis de l'employeur. La critique doit donc s'exprimer de manière raisonnable et pondérée et non de manière injurieuse ou violente.

De même, le droit de critique devient fautif si elle est excessive dans sa formulation, c'est-à-dire si elle est offensante ou calomnieuse à l'égard de l'entreprise ou d'un membre de son personnel ou si la publicité qui lui est donnée risque de saper l'autorité

de l'employeur (C.T. Bruxelles, 08/01/2013, Chr. D.S., 2014, p.165 et C.T. Liège, 16/12/2008, www.juridat.be).

Du reste, la jurisprudence considère actuellement que les informations publiées sur une page Facebook « publique » à laquelle tout internaute a accès, voire même celles dont l'accès est limité aux « amis » du titulaire du profil mais également « aux amis de ses amis », perdent leur nature privatisée (C.T. Bruxelles, 14/07/2014, JTT 2014,p. 482 ; C.T. Liège, 16/02/2016, RG 2015/AL/264).

Quant aux informations accessibles aux seuls « amis » du travailleur intéressé, elles seront considérées comme publiques lorsque le nombre d' « amis » du travailleur est important ou lorsque certains, d'entre eux font partie du personnel de l'entreprise.

En l'espèce, Mr P.X. ne conteste pas être l'auteur et avoir publié les dites caricatures mais se retranche derrière son droit à la liberté d'expression et insiste sur « l'absence de publicité de son compte Facebook ».

Tout d'abord, il y a lieu de constater que les caricatures publiées sont hautement dénigrantes et portent atteinte à l'honneur et à l'autorité de l'employeur représenté par Mr R.R..

Comme l'a justement relevé le premier juge :

*« - la caricature publiée le 18 septembre 2017 met en scène le directeur de l'ASBL RESIDENCE ..... en se moquant de ses convictions religieuses et en le représentant comme une personne « s'en mettant plein les poches » ;*

*- la caricature publiée le 20 septembre 2017 met à nouveau le directeur en scène confirmant cette même idée d'enrichissement et reprend le nom Elysée de nature à identifier l'employeur concerné. En conséquence les personnes ayant accès au compte Facebook de Monsieur P.X. étaient en mesure de faire le lien avec l'ASBL RESIDENCE ..... et son directeur ;*

*- la photo publiée le 26 septembre 2017 sur le compte Facebook de Monsieur P.X. qui représente le camp d'Auschwitz avec la mention « ARBEIT MAECHT FREI », ne met plus le directeur en scène mais l'identifie en le nommant expressément» (...);*

En ce qui concerne leur caractère public, il est faux de prétendre que « aucune affiche, aucun tract n'a été affiché ou distribué à l'ensemble du personnel » et que Mr P.X., par le biais de son compte Facebook, « ne s'adressait pas à la Direction ni à ses collègues ».

En effet, Mr P.X. compte dans ses amis Facebook bon nombre de ses collègues, ces derniers ayant accès à ses publications et n'hésitant pas à les commenter, comme ce fut le cas tout au long de la grève.

Dans certaines publications Mr P.X. s'adresse d'ailleurs directement à ses collègues (par exemple lorsqu'il les invite, le jour des réquisitions à ne pas ouvrir à la police,...) (pièce n°32), ou à Mr R.R. lorsqu'il lui assène « en 40, ils ont utilisé les mêmes moyens, Merci R.R. ».

Les messages véhiculés sur Facebook sont donc bien ciblés sur M. R.R. et sa personne.

Enfin, comme le souligne Mr P.X. lui-même, les caricatures ont également été largement diffusées et distribuées tout au long du conflit sur les piquets de grève eux-mêmes (pièce 33).

Il est donc faux de soutenir comme le fait Mr P.X. que « l'absence de publicité de ces caricatures n'a pas porté atteinte à la réputation de la Direction ».

Ces caricatures doivent être considérées comme une circonstance aggravante des faits fautifs commis par Mr P.X. les 9 et 10 octobre 2017.

Il est, donc, dûment établi que Mr P.X. s'est rendu coupable d'un comportement fautif constitutif de motif grave dès lors que les faits des 9 et 10/10/2017, dont le caractère gravement fautif est renforcé par la diffusion de caricatures sur son profil Facebook, portant gravement atteinte à l'honneur et à la dignité de Mr R.R., ne s'inscrivent pas dans l'exercice normal de son mandat de représentant du personnel.

Mr P.X. invoque, à tort, l'existence de circonstances atténuantes, tentant, à cet effet, de porter le débat sur sa longue ancienneté sans reproches ou, encore, sur la légitimité de son combat syndical et du soutien dont il a bénéficié de la part du front commun syndical.

Cependant, le débat n'est pas celui de la légitimité des revendications syndicales dans le cadre de la grève et ne porte pas davantage sur le comportement exempt de reproches affiché par un travailleur ayant 14 ans d'ancienneté.

Tout au contraire, l'enjeu porte sur la question de savoir si un employeur peut encore avoir confiance en un travailleur qui, sciemment, jette de l'eau sur son représentant, profère à son égard des menaces verbales et qui, le lendemain, s'acharne sur son véhicule jusqu'à y démolir le pare-brise sans jamais émettre le moindre remord ou présenter ses excuses, n'hésitant pas, de surcroît, à alimenter le conflit social par la diffusion de caricatures et de propos diffamatoires à l'adresse de son employeur et de son représentant. La réponse est assurément négative.

La circonstance selon laquelle ces actes ont été posés à l'occasion d'un conflit social ne constitue pas une excuse ou une circonstance atténuante dans la mesure où, parallèlement, aucun manquement en lien avec ces faits ne peut être épinglé dans le

chef du directeur de l'ASBL Résidence ..... Il n'est nullement démontré que ce dernier aurait, au moment des faits, adopté volontairement un comportement de nature à pousser Mr P.X. à la faute.

Enfin à titre de mesure avant dire droit, Mr P.X. sollicite également de pouvoir démontrer par toutes voies de droit, notamment par des témoignages :

- qu'il n'a jamais été dans son intention de porter atteinte à l'intégrité de Mr R.R., ni de l'injurier, ni de le calomnier, ni de le menacer ;
- qu'il n'a jamais été dans son intention d'injurier, de calomnier, ni de menacer l'ASBL ;
- du fait qu'il n'était pas illégitime de la part des travailleurs de se plaindre des méthodes de la direction quant au traitement de la restructuration envisagée.

A cette fin, il précise vouloir faire entendre toute une série de personnes qu'il désigne - voire qu'il ne désigne pas (voir le dispositif de ces conclusions additionnelles et de sa requête d'appel : « A cette fin auditionner : ( ...) : *les autres personnes ayant échangé leurs impressions sur les pages incriminées du Facebook de Monsieur P.X.* »).

Comme l'a justement rappelé le premier juge, il n'y a pas lieu de réserver suite à cette demande « *dans la mesure où les faits cotés à preuve portent sur des faits négatifs, manquant totalement de précision dans le temps et dans l'espace et où ils ne portent pas sur des faits susceptibles d'avoir été vus, entendus ou perçus de quelque manière que ce soit par des personnes appelées à témoigner et pouvant être contestés de la même façon* » (voir à ce sujet, C.T. Mons, 01/02/2016, RG 2014/AM/337, inédit).

Il s'impose, dès lors, de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a autorisé l'ASBL Résidence ..... à procéder au licenciement pour motif grave de Mr P.X. et, partant, de déclarer la requête d'appel non fondée.

\*\*\*\*\*

**Par ces motifs,**

La cour du travail,

Statuant contradictoirement à l'égard de Monsieur P.X., de la FGTB, de l'ASBL RESIDENCE ..... et par défaut réputé contradictoire à l'égard du SETCA WALLON ;

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

Déclare la requête d'appel recevable mais non fondée ;

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a déclaré la demande en autorisation de licenciement pour motif grave de Monsieur P.X. recevable et fondée ;

Condamne Monsieur P.X. et la FGTB aux frais et dépens des deux instances liquidés par l'ASBL Résidence ..... à la somme de 3.197,58 € non contestée par les appelants, se ventilant comme suit :

- frais de citation : 297,58 € ;
- contribution au fonds budgétaire d'aide juridique de seconde ligne (1<sup>er</sup> juge) : 20 € ;
- indemnité de procédure de base de première instance : 1.440 € ;
- indemnité de procédure de base de degré d'appel : 1.440 €.

Ainsi jugé par la 1<sup>ère</sup> chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Xavier VLIEGHE, président,

Arnaud DELMARCHE, conseiller social au titre d'employeur,

Michel CORDIER, conseiller social au titre d'employé,

Assistés de :

Nadine ZANEI, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

Le président,

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 27 avril 2018 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Nadine ZANEI, greffier .