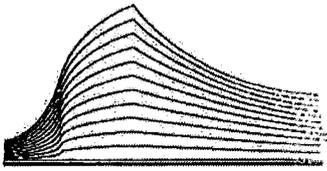


Copie

Délivrée à: CSC

art. 11§3 L.19.03.1991

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



Chambre <b>1</b>
Numéro de rôle <b>2019/AM/204</b>
<b>DOMAINE DE TAINTIGNIES ASBL / DELAUNOY Mathieu – C.S.C.</b>
Numéro de répertoire <b>2019/1298</b>
<b>Arrêt contradictoire, définitif.</b>

## **COUR DU TRAVAIL DE MONS**

### **ARRET**

**Audience publique du  
04 octobre 2019**

COVER 01-00001491762-0001-0011-01-01-1



**DROIT DU TRAVAIL –**  
**Licenciement d'un travailleur protégé – Loi du 19.3.1991 – Motif grave**

**EN CAUSE DE :**

**L'a.s.b.l. DOMAINE DE TAINIGNIES**, BCE 0893.166.102, dont le siège est établi à 7618 RUMES (TAINIGNIES), rue de Florent, 62,

**partie appelante,**  
**ci-après dénommée l'appelante,**  
comparaissant par son directeur Monsieur Vincent ROELANDS,  
assisté de ses conseils Maître Pierre VANHAVERBEKE et Maître Alexandre HACHEZ, avocats à BRUXELLES ;

**CONTRE :**

**1. D**

**première partie intimée,**  
**ci-après dénommée l'intimé,**  
comparaissant assisté de Monsieur Grégory MAES, délégué syndical, porteur de procuration ;

**2. La CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS, en abrégé C.S.C. ,** BCE 0923.971.718, dont les bureaux sont sis à 1030 SCHAERBEEK, chaussée de Haecht, 579,

**deuxième partie intimée,**  
**ci-après dénommée l'intimée,**  
représentée par Madame Sylvie POTTIEZ et Monsieur Grégory MAES, délégués syndicaux, porteurs de procurations.

\*\*\*\*\*

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

Vu les pièces de la procédure et notamment :

┌ PAGE 01-00001491762-0002-0011-01-01-4 ─┐



- la requête d'appel reçue au greffe de la cour le 4 juin 2019 et visant à la réformation du jugement rendu contradictoirement entre les parties par le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, le 17 mai 2019 ;
- l'ordonnance fixant les délais pour conclure et la date de plaidoiries, rendue le 21 juin 2019 ;
- les conclusions des parties en degré d'appel et, plus particulièrement pour l'intimé, ses conclusions additionnelles et de synthèse ;
- les dossiers de pièces des parties.

\*\*\*\*\*

### **I. Les faits et les antécédents de la cause**

L'appelante, qui accueille et héberge des personnes adultes atteintes d'un handicap mental ou de pathologies lourdes (dont un grand nombre de nationalité française), a engagé l'intimé en qualité d'éducateur en vertu d'un contrat de travail d'employé à temps plein qui a pris cours le 19 novembre 2008.

A la suite des élections sociales de 2016, l'intimé est devenu délégué du personnel au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail.

Par un courrier du 20 septembre 2018, l'actuel directeur de l'appelante a licencié l'intimé pour motif grave (sans respecter la procédure particulière) sur la base de faits qui étaient énoncés comme suit :

- « 1. Voie de fait et agression sur la personne de Mme D , administratrice déléguée, dans le couloir des bureaux ce jeudi 20 septembre 2018 vers 11h35.
2. Voies de fait et agression à deux reprises ce jeudi 20 septembre 2018 sur la personne de Mme L , secrétaire, dans un premier temps dans le couloir des bureaux vers 11h40 et d'autre part au niveau de l'entrée principale vers 11h50 ».

L'intimé ayant introduit une demande de réintégration, l'appelante y fit droit par une lettre du 12 octobre 2018.

Le début de l'année 2019 a été marqué par un conflit social au sein de l'établissement ; l'historique en a été relaté dans le jugement dont appel.



Par un mail du 14 février 2019, la C.N.E. et le SETCa ont informé l'appelante qu'ils déposaient un préavis de grève, que des actions et un piquet étaient à prévoir dès le 18 février et qu'ils demandaient en urgence la fixation du service minimum par le bureau de conciliation de la sous-commission paritaire 319.02 (réuni dès le lendemain, ce bureau ne put établir un tel service après avoir constaté notamment que l'employeur refusait celui-ci car il estimait que les dispositions concernant le dépôt d'un préavis de grève n'avaient pas été respectées).

Les deux syndicats diffusèrent des communiqués de presse au sujet de cette grève les 15 et 26 février 2019 (leurs contenus sont reproduits dans le jugement).

L'intimé a participé à la grève dès le 18 février. Les 26 et 27 février, il a publié sur sa page Facebook accessible à tout utilisateur du réseau :

- trois caricatures avec un commentaire « Voici quelques illustrations de notre ami A sur le conflit social chez nous, au domaine de Taintignies... Y'en a une que j' préfère mais j' dirai pas laquelle. D'autres suivront... » :

\* la première caricature représente une dame blonde avec des dollars dans les bras et disant « les personnes handicapées c'est toute ma vie » et « regardez comme je les adore » ;

\* la deuxième représente l'arrière d'un camion, portant l'inscription « BLANCHISSERIE HENDORI » ; un homme en extrait un sac en disant : « Voilà les sacs de linge sale de vos résidents français de la semaine dernière M. R . Propre comme un sou neuf » ; derrière lui se trouve un autre homme tenant en main deux sacs sur lesquels figure le symbole \$, qui dit « Beau travail. Merci ».

\* la troisième représente « V. » et « F. » buvant une tisane, des mains de manifestants SETCA et CSC sont visibles derrière la fenêtre et Florence déclare : « On va encore avoir une belle journée » ;

- une quatrième caricature de Madame D , en trottinette, poursuivie par la police lui demandant de s'arrêter en disant « on doit juste vous poser quelques questions sur votre société CCR Construction », et « rendez cette trottinette à M. R. n'aggravez pas votre situation » avec le commentaire de Monsieur D « Encore un autre, savourez. Merci A d'égayer notre journée » ;

- et une cinquième caricature de Monsieur R en trottinette disant « je me déplace toujours en trottinette. Aah l'éthique. Toujours l'éthique... » avec le commentaire de Monsieur D « Merci A , un collector celui-là... ».

Par une lettre recommandée du 28 février 2019, l'appelante notifia à l'intimé son intention de le licencier pour motif grave et d'initier la procédure prévue par la loi du 19 mars 1991 pour les motifs suivants :



« Ces 26 et 27 février 2019, vous avez posté sur votre page Facebook, publique et donc accessible à tout utilisateur du réseau, plusieurs caricatures méchantes et insultantes à l'égard tant du directeur de l'ASBL (M. R ) que de la présidente du C.A. (Mme D ). Ces caricatures sont hautement dénigrantes, outrageantes et diffamantes. Elles portent le discrédit et un jugement négatif sur votre employeur.

Ces caricatures sont jointes en annexe de la présente et démontrent les insinuations malveillantes colportées par vos soins visant à vilipender la gestion de l'A.S.B.L. par la direction et son conseil d'administration.

On y voit notamment, Madame D assise les bras ouverts serrant des dollars en lieu et place de personnes... avec une bulle reprenant le texte suivant : « Les personnes handicapées c'est toute ma vie ... Regardez comme je les adore ».

Dans une autre caricature, on peut voir le directeur (M. R ) apportant deux sacs de dollars à un chauffeur de la société de blanchisserie HENDORI avec une bulle reprenant le texte suivant : « le chauffeur disant : Voilà les sacs de linge sale de vos résidents français M. R . Propre comme un sous neuf. »

Un autre exemple de caricature laisse apparaître Madame D sur une trottinette volée à M. R poursuivie par une voiture de police qu'elle tente de fuir. Dans une bulle de la caricature, le policier crie : « Madame D arrêtez-vous, on doit juste vous poser encore quelques questions sur votre société CCR Construction » et « Rendez cette trottinette à M. R . N'aggravez pas votre situation... ».

Outre la diffusion de ces caricatures, force est de constater que vous les avez commentées en signe d'approbation et assignées de hashtags, portant ainsi gravement atteinte à l'honneur, la dignité et la réputation de votre hiérarchie mais aussi de l'association pour laquelle vous travaillez. De tels faits ne s'inscrivent nullement dans l'exercice normal de votre mandat de représentant du personnel.

Le caractère fautif d'une telle diffusion de caricatures est renforcé par l'agression physique dont vous vous êtes rendu coupable le 20 septembre 2018 à l'encontre de Madame D et de Madame L . Un tel comportement d'une gravité aussi extrême a été sanctionné par votre hiérarchie par un licenciement pour motif grave le jour même sans toutefois respecter la procédure prévue par l'article 4 et suivants de la loi du 19 mars 1991, ce qui vous a permis d'être réintégré dans l'A.S.B.L. malgré la réalité des faits de violence qui n'ont pas été contestés ».

A la suite de la requête qui lui avait été adressée par l'actuelle appelante, le président du tribunal du travail a, dans son ordonnance du 11 mars 2018, constaté l'absence de conciliation des parties et a estimé qu'il n'y avait pas lieu de suspendre le contrat de travail pendant la procédure.



Par un jugement du 17 mai 2019, le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, a déclaré recevable mais non fondée la demande introduite par l'actuelle appelante qui tendait à faire reconnaître que les faits dénoncés dans la lettre du 28 février 2019 constituaient un motif grave autorisant le licenciement de l'actuel intimé. Ce jugement condamne également l'actuelle appelante aux dépens.

## **II. L'objet de l'appel**

L'appelante demande à la cour de réformer ledit jugement, de dire pour droit que les faits repris dans la lettre du 28 février constituent un motif grave autorisant un licenciement sans préavis ni indemnité et de condamner les intimés aux dépens.

A titre subsidiaire, l'appelante demande que la demande de condamnation aux dépens formulée par les intimés soit déclarée non fondée.

## **III. La décision de la cour**

1. Introduit notamment dans les formes et délai légaux, l'appel est recevable.

2.1. En vertu de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les délégués du personnel, l'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel pour motif grave doit respecter la procédure qui est prévue par les articles 4 et suivants.

L'article 4, § 3, de cette loi précise que l'employeur doit faire mention, dans les lettres qu'il adresse au travailleur protégé et à son syndicat pour les informer de son intention de licencier, 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 et qu'en aucun cas, il ne peut s'agir de faits liés à l'exercice du mandat du délégué du personnel.

L'article 7 énonce que la citation qui saisit le président du tribunal du travail à l'issue de la période de négociation mentionne le motif grave qui justifie la demande, que les faits invoqués ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés à l'origine au travailleur protégé et à son syndicat et qu'aucun autre motif ne pourra, dans la suite de la procédure, être soumis à la juridiction du travail.



2.2. En l'espèce, dans les courriers adressés aux intimés le 28 février 2019 et dans la citation du 12 mars 2019, l'appelante reproche à l'intimé d'avoir posté sur sa page Facebook, les 26 et 27 février 2019, « plusieurs caricatures méchantes et insultantes » et rappelle également les faits de violence physique dont se serait rendu coupable l'intimé le 20 septembre 2018.

2.3. Les faits qui se situent dans le délai de 3 jours ouvrables qui suivent celui où l'appelante en a eu connaissance et qui ont entraîné l'ouverture de la présente procédure de licenciement sont ceux relatifs aux caricatures litigieuses.

Ces faits doivent être situés, pour être correctement appréciés, dans le contexte de grève qui était en cours au sein de l'établissement.

Cette grève avait déjà fait l'objet d'une médiatisation au moment où l'intimé a affiché les caricatures sur sa page Facebook. Elle avait notamment donné lieu à deux communiqués de presse des syndicats les 15 et 26 février 2019. Dans ces communiqués, les deux organisations syndicales font état :

- du refus de l'appelante de participer à la conciliation qu'elles avaient souhaitée « concernant la gestion des ressources humaines ayant trait au climat social, à la qualité de vie des résidents et au management déficient » ;
- de la nécessaire « qualité dans le travail pour le bien-être des résidents », du « combat » des travailleurs « pour faire cesser la déshumanisation de l'accueil des personnes handicapées lorsqu'elle est gérée par des investisseurs financiers », d'une « gestion du handicap uniquement axée sur les profits » ou encore de « dysfonctionnements majeurs » en raison d'un manque de matériel ou de « compression de coûts » ;
- des condamnations prononcées par le tribunal correctionnel de Gand à l'égard de M. D. : (« administrateur » et « propriétaire des lieux ») et de sa fille, administratrice déléguée de l'appelante.

Les caricatures contestées s'inscrivent dans le cadre des revendications et des reproches exprimés par les deux syndicats et en constituent des illustrations (terme d'ailleurs utilisé par l'intimé dans son commentaire), notamment au niveau du profit jugé excessif en faveur des dirigeants de l'entreprise et alors qu'un manque de moyens pour le personnel et les résidents est dénoncé.

Les griefs formulés par les syndicats et relayés sous la forme de caricatures par l'intimé ne sont, au demeurant, nullement dénués de fondement. Cela ressort, en particulier, des conclusions du rapport établi par l'AVIQ le 3 avril 2019 à la suite de plaintes déposées en décembre 2018 et février 2019 par des travailleurs et leurs organisations syndicales. L'AVIQ énonce comme suit la liste des griefs établis et qui nécessitent des solutions ou améliorations :



« Au vu de l'ensemble des éléments abordés, il s'agira de procéder obligatoirement aux mises en conformité attendues sur les points suivants :

Mises en conformités :

- Assurer le respect des normes d'encadrement (+- 6ETP à recruter sur base de la situation du dernier trimestre 2018 -> à préciser en fonction de la situation à la date d'aujourd'hui) et renforcer l'encadrement de nuit et de jour selon les besoins des personnes;
- Mettre en place une direction pédagogique dûment qualifiée et un management des équipes et des projets;
- Assurer un temps plein de directeur qui aujourd'hui n'est présent sur le site qu'environ 2 jours/semaine;
- Actualiser les procédures de contention et assurer leur suivi, revoir les pratiques sous un angle pluridisciplinaire et respectueux de l'intégrité des personnes et favoriser les alternatives éducatives. Aménagement des salles d'isolement ;
- Installation des points d'eau et d'évacuations dans les réfectoires des groupes Indonésie, Bora Bora et Madagascar;
- Assurer le confort de vie des personnes accueillies en ce qui concerne les conditions de sommeil (literie, couette...);
- Assurer les améliorations qui peuvent être apportées en matière d'alimentation (variété du repas du soir).

Recommandations :

- Afin d'assurer le financement de l'embauche des travailleurs déficitaires par rapport à la norme, l'AVIQ ne voit pas d'autres solutions que de recommander au service de réduire les montants ristournés par l'ASBL à la société « CCR » détenue par la famille D ;
- Prévoir des véhicules en suffisance;
- Mener une réflexion par unité de vie par rapport aux activités proposées et développer leur diversité ».

L'examen des caricatures ne permet pas de conclure à l'existence d'un motif grave (l'ordre de cet examen sera celui suivi dans l'exposé des faits de la cour) :

- la première fait référence au profit -jugé important et symbolisé par des dollars- qu'une personne (qui n'est pas nommée) peut retirer en accueillant des personnes handicapées; cette perception est quelque peu réductrice mais, si la personne dessinée est Madame D, comme l'affirme l'appelante, cette caricature illustre le profit que celle-ci retire de l'établissement, pas nécessairement dans le cadre de son mandat au sein de l'appelante, mais plutôt dans le cadre de la société CCR à laquelle



l'appelante paie un loyer estimé excessif par l'AVIQ (voy. le rapport final précité et la page 6 de ce rapport : « la réduction des montants ristournés mensuellement par l'ASBL à la société CCR appartenant à la famille D apparaît comme un paramètre incontournable ») ;

- la deuxième n'a pas nécessairement la portée qu'entend lui donner l'appelante (blanchiment d'argent) ; il est nettement plus vraisemblable que ce dessin dénonce le fait que l'appelante fasse appel à la société HANDORI, dont le gérant n'est autre que le directeur de l'appelante M. R ; les statuts de cette société indiquent, en effet, que celle-ci a notamment pour objet « l'exploitation d'un salon lavoir ainsi que tous travaux de blanchisserie... » ; les sacs avec le symbole \$ représentent l'argent que rapportent les sacs de linge confiés à la société de M. R mais sans qu'il y ait blanchiment d'argent ou une autre infraction pénale ; c'est plutôt au niveau de « l'éthique » de cette pratique que doit se comprendre cette caricature (cfr la cinquième caricature) ;

- la troisième n'a d'autre signification que de montrer le détachement des dirigeants alors qu'il y a une grève dans l'établissement et reflète le blocage du dialogue social ;

- la quatrième fait référence à la condamnation pénale encourue par Madame D dans le cadre de ses activités au sein de la société CCR ; cette condamnation avait déjà été rendue publique et ce dessin -qui se veut humoristique- n'a donc pu nuire à l'intéressée qui a, entre-temps, démissionné de sa qualité d'administrateur de l'appelante (voy. le rapport de l'AVIQ, p. 4 : « Les personnes mises en cause dans la presse pour des condamnations dont ils auraient fait l'objet sont Monsieur D et sa fille Madame D . A ce jour, et D ne sont plus administrateurs du Domaine de Taintignies et ne sont donc plus en porte à faux avec les normes d'agrément »).

- la cinquième porte sur l'éthique de M. R , le dessin ne fait que susciter la question et ne formule par lui-même aucune conclusion.

La publication de ces dessins sur la page Facebook de l'intimé et ses commentaires n'ont pas, dans les circonstances de l'espèce, de caractère diffamatoire, calomnieux ou injurieux, elle ne s'accompagne pas d'une intention méchante et ne constitue pas une infraction ou un manquement grave à ses obligations.

En publiant ces dessins réalisés par un tiers, l'intimé a seulement voulu mettre en valeur un témoignage de soutien original en faveur des grévistes et de leurs revendications.

Il n'a pas non plus commis un abus de son droit d'expression, en particulier en sa qualité de délégué du personnel.



**2.4. L'appelante invoque aussi les faits du 20 septembre 2018.**

Ceux-ci, ayant une ancienneté de plus de 3 jours par rapport à la connaissance qu'en a eue l'appelante, ne peuvent plus constituer à eux seuls un motif grave.

Au demeurant, et contrairement à ce que soutient l'appelante, ces faits sont contestés par l'intimé.

Dans l'état actuel du dossier produit par l'appelante, ces faits ne sont pas suffisamment établis (la cour ne dispose que des versions des deux plaignantes et les plaintes déposées à la police font toujours l'objet d'une information).

**2.5.** Enfin, l'appelante fait état d'autres faits qui ne figurent pas dans ses courriers adressés aux intimés et dans la citation alors que l'article 4, §3, de la loi du 19 mars 1991 impose de mentionner dans les courriers tous les faits susceptibles de rendre la collaboration professionnelle définitivement impossible et que l'article 7 de cette loi ajoute qu'aucun autre motif que les faits initialement énoncés ne pourra, dans la suite de la procédure, être soumis à la juridiction du travail.

Ces faits nouveaux sont, au demeurant, non suffisamment établis.

**2.6.** En conclusion, la cour considère que les faits dénoncés par l'appelante ne constituent pas un motif grave.

**3.** En ce qui concerne les dépens, s'il est exact que les intimés ne peuvent recevoir une indemnité de procédure, ils peuvent, le cas échéant, obtenir d'autres dépens de sorte qu'il n'y a pas lieu de rejeter toute demande de condamnation de l'appelante aux dépens.

\*\*\*\*\*

**PAR CES MOTIFS,**

La Cour du travail,

Statuant contradictoirement,

PAGE 01-00001491762-0010-0011-01-01-4



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

Déclare l'appel recevable mais non fondé ;

En déboute l'appelante ;

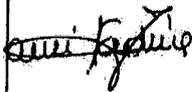
Condamne celle-ci aux dépens s'il en est.

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

Daniel PLAS, premier président f.f., président la chambre,  
Jacques DELROISSE, conseiller social au titre d'employeur,  
Thierry JOSEPHY, conseiller social au titre de travailleur employé,

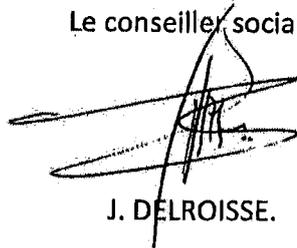
**et signé**, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve Monsieur le conseiller social Thierry JOSEPHY, par Monsieur le premier président f.f. Daniel PLAS, Monsieur le conseiller social Jacques DELROISSE, assistés de Madame le greffier Nadine ZANEI.

Le greffier,



N. ZANEI.

Le conseiller social,



J. DELROISSE.

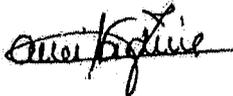
Le premier président f.f.,



D. PLAS.

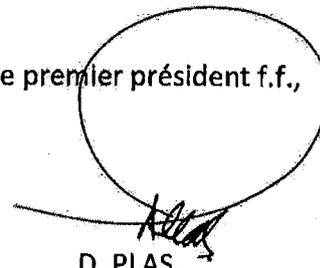
**Et prononcé** en langue française, à l'audience publique du 4 octobre 2019 par Monsieur le premier président f.f. Daniel PLAS, avec l'assistance de Madame le greffier Nadine ZANEI.

Le greffier,



N. ZANEI.

Le premier président f.f.,



D. PLAS.

