

Copie

Délivrée à: me. PETRE Marianne

art. 792 C.J.

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

Chambre 1
Numéro de rôle 2020/AM/205
F / VANDEMOORTELE SENEFFE SA
Numéro de répertoire 2022/ 1146
Arrêt contradictoire, définitif.

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique extraordinaire
du 9 septembre 2022**

COVER 01-00002878017-0001-0013-02-01-1



DROIT DU TRAVAIL - discrimination

EN CAUSE DE :

Monsieur _____ **F.** _____ (RRN _____), domicilié à _____

Partie appelante, comparaissant assisté de son conseil Maître M. PETRE, avocate à La Louvière ;

CONTRE :

La SA VANDEMOORTELE SENEFFE, (BCE 0476.083.027), dont le siège social est établi à 7180 Seneffe, Rue Jules Bordet - Zoning de Seneffe - Zone C ;

Partie intimée, comparaissant par son conseil Maître K. DIEU substituant Maître B. ADRIAENS, avocat à Courtrai.

La cour du travail de Mons, ci-après la cour, rend, après en avoir délibéré, l'arrêt suivant.

1. INDICATIONS DE PROCEDURE

Le dossier de la cour contient notamment les pièces suivantes :

- l'arrêt du 17 décembre 2021 ;
- les conclusions après réouverture des débats et les pièces de Mr F. _____ ;
- les conclusions après réouverture des débats et les pièces de la SA VANDEMOORTELE SENEFFE.

A l'audience du 17 juin 2022, les parties ont été entendues.

La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire a été appliquée.



2. OBJET DE L'APPEL & PRETENTIONS DES PARTIES - RAPPEL**2.1.**

Mr F interjette appel du jugement du 23 mars 2020 de la 10^e chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Binche (rôle n° 18/2139/A) qui :

- prend acte de la renonciation de Mr F à sa demande de condamnation à 1 € provisionnel au titre de toute somme que la SA VANDEMOORTELE SENEFFE serait tenue de payer du fait de la relation de travail ou de leur rupture ;
- déclare non fondée les demandes de Mr F au paiement d'un solde d'indemnités visées par les articles 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991 et d'une indemnité forfaitaire visée par l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 ;
- le condamne aux dépens liquidés à 3.000,00 €.

Il demande à la cour de :

- dire l'appel recevable et fondé ;
- réformer le jugement dont appel ;
- condamner la SA VANDEMOORTELE SENEFFE à lui payer la somme de 25.873,2949 € à titre d'indemnité forfaitaire de six mois de rémunération brute prévue par l'article 17 de la loi du 10/05/2007 à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- condamner la SA VANDEMOORTELE SENEFFE aux dépens de l'instance d'appel.

L'appel de Mr F est ainsi limité à une demande de condamnation de la SA VANDEMOORTELE SENEFFE au paiement d'une indemnité forfaitaire pour discrimination syndicale.

2.2.

La SA VANDEMOORTELE SENEFFE demande à la cour de :

- déclarer l'appel de Mr F non fondé ;
- confirmer le jugement dont appel ;
- condamner Mr F aux dépens d'appel.

Elle conteste que le licenciement de Mr F est lié à l'exercice de son mandat syndical.

Subsidiairement, elle demande de réduire l'indemnisation forfaitaire à trois mois de rémunération brute, calculée conformément à la rémunération annuelle de référence retenue par elle (46.806,60 €) et non contestée (en appel) par Mr F soit un montant total de 11.701,65 € bruts à titre d'indemnisation forfaitaire.



3. CONTEXTE & ANTECEDENTS DE LA CAUSE - RAPPEL

3.1.

Le contexte du litige est résumé comme suit.

La SA VANDEMOORTELE SENEFFE est active dans le secteur alimentaire et occupe plus ou moins 180 travailleurs.

Le 7 janvier 2008, Mr F I entre à son service (à l'époque la société se dénomme 'COLOMBUS FOOD') sous les liens d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée pour un poste de 'Technicien d'entretien'.

Par CCT d'entreprise du 14 mai 2008, une délégation syndicale est installée au sein de la SA VANDEMOORTELE SENEFFE. La FGTB désigne trois délégués syndicaux, dont Mr F

Lors des élections sociales de 2012, Mr F est élu délégué effectif au conseil d'entreprise (CE) et au comité pour la prévention et la protection du travail (CPPT). Il est réélu lors des élections sociales de 2016.

Par courrier recommandé du 22 décembre 2017, la SA VANDEMOORTELE SENEFFE notifie à Mr I sa décision de mettre fin à son contrat de travail avec effet immédiat. Le courrier précise qu'une indemnité équivalente à la rémunération brute de deux ans lui sera versée conformément à l'article 16 de la loi du 19 mars 1991.

Par courriers recommandés du 3 janvier 2018, Mr F et la FGTB sollicitent sa réintégration en application de l'article 14 de la loi du 19 mars 1991.

Dans un même temps, la FGTB saisit le bureau de conciliation de la commission paritaire de l'industrie alimentaire. Un procès-verbal de carence est établi le 9 janvier 2018.

Par courrier recommandé du 10 janvier 2018, la SA VANDEMOORTELE SENEFFE refuse la réintégration de Mr F et indique, que conformément à l'article 17 de la loi du 19 mars 1991, il sera procédé au paiement de la partie variable de l'indemnité de protection.

Le 15 janvier 2018, la SA VANDEMOORTELE SENEFFE transmet les documents sociaux de sortie.

La FGTB et la SA VANDEMOORTELE SENEFFE échangeront divers courriers mais la situation reste en l'état.



3.2.

Le 19 octobre 2018, Mr F saisit le tribunal du travail d'une demande visant à obtenir la condamnation de la SA VANDEMOORTELE SENEFFE à lui payer :

- 17.667,4404 € bruts au titre de solde d'indemnités visées aux articles 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991 ;
- 25.873,2949 € bruts au titre d'indemnité forfaitaire visée par l'article 17 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;
- 1 € provisionnel au titre de toute somme que la SA VANDEMOORTELE SENEFFE serait tenue de lui payer du fait de la relation de travail ou de leur rupture ;
- les intérêts sur ces sommes ainsi que les dépens.

Le tribunal déboute Mr F de ses demandes.

D'une part, le tribunal ne fait pas droit à la demande de solde ou complément d'indemnité de protection aux motifs qu'il n'y a pas lieu d'inclure dans la rémunération de référence [1] un sursalaire pour heures supplémentaires, [2] de calculer la rémunération annuelle par la multiplication par 52 de la rémunération hebdomadaire (salaire horaire x 38) et [3] d'inclure la quote-part patronale des chèques repas sur la base de 5 jours/semaine multiplié par 52.

D'autre part, le tribunal ne fait pas droit à la demande d'indemnité pour discrimination syndicale en raison d'un ensemble de faits (avertissements relatifs à l'interdiction de fumer en vêtement de travail, participation à des activités syndicales sans l'autorisation préalable de l'employeur, arrivées tardives et/ou départs anticipés & comportement menaçant/propos grossiers) rendant crédible la thèse selon laquelle le licenciement de Mr F trouve son fondement dans des motifs qui ne sont pas directement liés à sa conviction syndicale, l'absence de discrimination étant ainsi établie par l'employeur.

4. ARRÊT DU 17 DECEMBRE 2021

Après avoir déclaré l'appel recevable, la cour a ordonné une réouverture des débats afin de permettre :

- a) à la SA VANDEMOORTELE SENEFFE de produire son règlement de travail ;
- b) à la SA VANDEMOORTELE SENEFFE de documenter la cour relativement aux pratiques des autres délégués syndicaux ou délégués du personnel en produisant, par exemple, leurs demandes préalables de dispense de services pour leurs activités de délégué et les réponses qui y étaient apportées ;
- c) aux parties de s'expliquer quant aux points précédents.



5. DECISION DE LA COUR

5.1.

La loi du 10 mai 2007 (ci-après la loi) tendant à lutter contre certaines formes de discrimination a pour objectif de créer un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur certains critères protégés, dont la conviction syndicale¹.

Le principe de l'interdiction de discrimination² concerne les relations de travail³ et, notamment, les dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement à la décision de licenciement⁴.

La loi définit :

- la distinction directe comme étant la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable⁵ ;
- la discrimination directe comme étant la distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II⁶.

Selon l'article 7 de la loi, « Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires ».

Enfin, l'article 28 de la loi organise un régime particulier de charge de la preuve en stipulant : lorsque la personne qui s'estime victime d'une discrimination invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Ce régime n'instaure pas un renversement de la charge de la preuve puisque le plaignant doit en premier lieu prouver des faits laissant présumer l'existence d'une discrimination.

¹ Articles 3 & 4, 4° de la loi

² Article 14 de la loi

³ Article 5, §1^{er}, 5° de la loi

⁴ Article 5, §2, 3° de la loi

⁵ Article 4, 6° de la loi

⁶ Article 4, 7° de la loi



A ce propos la Cour constitutionnelle précise que : « Les faits avancés doivent être suffisamment graves et pertinents. Il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement qui lui est défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites. »⁷.

5.2.

Mr F invoque des éléments suffisamment graves et pertinents permettant de présumer l'existence d'une discrimination commise par la SA VANDEMOORTELE SENEFFE et fondée sur la conviction syndicale.

La loi du 19 mars 1991 s'appliquait à Mr F en sa qualité de représentant du personnel au CE et CPPT. Cette loi instaure une protection, spécifique et d'ordre public, du délégué du personnel en n'autorisant son licenciement que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent⁸.

Le licenciement de Mr F est intervenu au mépris de la loi du 19 mars 1991 et est, à ce titre, totalement irrégulier. Le fait que l'employeur ait le pouvoir de licencier un travailleur, n'exclut pas que cette faculté soit exercée illégalement. C'est bien le cas en l'espèce.

Ce constat permet à lui seul de conclure à l'existence d'une présomption de discrimination.

D'autre part, la cour souligne également :

- le refus de la SA VANDEMOORTELE SENEFFE d'expliquer ce licenciement lors de l'envoi du congé, de la procédure devant le bureau de conciliation de la commission paritaire ou du refus de réintégration ;
- l'existence, en 2013, d'un précédent avec le licenciement, « sec » et sans respect des procédures de la loi du 19 mars 1991, d'un autre délégué du personnel.

Il s'agit également d'indices graves et sérieux de discrimination.

En conclusion, il appartient à la SA VANDEMOORTELE SENEFFE de prouver l'absence de discrimination ou que la distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

⁷ C. const., arrêt n° 17/2009 du 12 février 2009, considérant B.93.3, p. 133

⁸ Articles 1 & 2 de la loi du 19 mars 1991



5.3.

La SA VANDEMOORTELE SENEFFE entend démontrer l'absence de discrimination envers Mr F en invoquant une multitude de manquements justifiant son licenciement.

La cour n'aura pas égard :

- aux faits anciens et d'un point de vue temporel éloignés du licenciement litigieux (par exemple un avertissement d'avril 2008) ;
- aux avertissements concernant des faits contestés (par exemple l'avertissement de novembre 2014) ;
- aux reproches qui n'ont pas été dénoncés à Mr F qui n'a donc pu s'en défendre (par exemple les faits de novembre 2016) ;
- les courriers ou mails de travailleurs de la SA VANDEMOORTELE SENEFFE alors que ceux-ci s'opposent à cette production (pièces C25 & C26 du dossier de Mr F) ;
- aux déclarations/attestations non conformes à l'article 961/2 du Code judiciaire.

La cour retient que les principaux griefs adressés à Mr F concernent des modifications unilatérales de son horaire de travail (congés, arrivées tardives ou départs anticipés) et des propos injurieux à l'égard de la direction.

Pour l'année 2017, la SA VANDEMOORTELE SENEFFE invoque :

- des « incidents » d'horaire en janvier (10 & 11), en mars (9 & 13), en avril (7 & 21), en juillet (31), en août (1, 2, 3, 4, 28 & 29) et novembre (9 & 27) ;
- des propos déplacés et/ou dégradants lors d'un CE (16 février) et d'un CPPT (12 avril).

5.4.

Préalablement à l'examen des griefs, la cour fait trois constats.

Premièrement, le non-respect volontaire, et assumé, de la loi du 19 mars 1991 est une grave atteinte aux droits des délégués du personnel et à l'équilibre social établi au sein des entreprises. Cet élément a déjà été retenu à titre de grave présomption de discrimination mais doit être rappelé.

Si les manquements reprochés à Mr F présentaient aux yeux de la SA VANDEMOORTELE SENEFFE un caractère de gravité, il lui appartenait d'entreprendre une procédure de licenciement pour faute grave. A défaut, les reproches adressés à Mr F ne peuvent être qualifiés de grave.



Deuxièmement, il existait, en 2017, de grandes tensions entre la SA VANDEMOORTELE SENEFFE et la FGTB (et peut-être les autres syndicats) à propos du recours au travail intérimaire. Le procès-verbal de la réunion du CE du 16 février 2017⁹ – qui se déroule en présence d'un inspecteur aux lois sociales – illustre ces tensions à propos, notamment, de l'application du règlement de travail, de la procédure de modification de celui-ci, de la sous-traitance ou des procédures de recours au travail intérimaire¹⁰.

A ce propos, la lecture de ce PV ne permet pas de conclure à un comportement injurieux dans le chef de Mr F, comme le prétend la SA VANDEMOORTELE SENEFFE. Il en va de même de la lecture du PV du CPPT du 12 avril 2017. Ces procès-verbaux ne relatent pas non plus d'incidents. La SA VANDEMOORTELE SENEFFE reproche à Mr F sa réaction suite à l'avis de l'inspecteur des lois sociales, favorable à la thèse syndicale : les propos qui lui sont attribués n'ont rien d'excessifs ou de provoquants. La cour note aussi que les responsables de la SA VANDEMOORTELE SENEFFE ne s'adressaient pas toujours à lui de manière correcte (par exemple le mail du 10 août 2016 dans lequel le responsable RH entame son mail par « Bonjour F » sans recours au « Monsieur » qui est d'usage).

Troisièmement, les prestations de travail de Mr F en tant que 'technicien d'entretien' ne font pas l'objet de critiques.

5.5.

La SA VANDEMOORTELE SENEFFE reproche à Mr F des modifications unilatérales d'horaires (départs anticipés ou arrivées tardives) sans avoir obtenu préalablement son accord. Mr F conteste et invoque ses activités de délégué du personnel et de délégué syndical.

Les incidents d'horaires dénoncés par la SA VANDEMOORTELE SENEFFE sont principalement relatifs à l'exercice par Mr F de son mandat syndical. En effet, la FGTB a toujours confirmé que ceux-ci correspondaient bien à son activité syndicale.

A lecture des fiches de paie produites (par Mr F lui-même), il apparaît que des « arrivée trop tard – sortie trop tôt » peuvent lui être reprochés (par exemple le 10 janvier 2017). D'autres reproches ne sont pas corroborés par les décomptes (par exemple la journée du 11 janvier 2017 qui est entièrement rémunérée). Pour d'autres jours litigieux, la FGTB fournit des explications qui sont rejetées par la SA VANDEMOORTELE SENEFFE.

⁹ Voir pièce C.14 du dossier de Mr F

¹⁰ en janvier 2017, les heures de sous-traitance et des intérimaires [9363h], représentent près de 30% de l'activité de l'employeur [33.019h]



Il existait entre d'une part la SA VANDEMOORTELE SENEFFE et d'autre part, Mr F et la FGTB, un sérieux problème quant aux missions syndicales de celui-ci.

La cour comprend que :

- ces tensions sociales se focalisaient sur la personne de Mr F , leader de la délégation syndicale FGTB ;
- mais aussi que celui-ci manquait sans doute de diplomatie dans l'exercice de son mandat ;
- et enfin qu'employeur et FGTB, engagés dans un « bras de fer », se faisaient peu de concessions.

Plus essentiellement, il ressort des nombreux échanges entre la SA VANDEMOORTELE SENEFFE et la FGTB qu'il n'existait pas de consensus sur le contenu de l'exercice du mandat de délégué syndical.

A titre d'exemples, la cour constate qu'il est reproché :

- une absence en date du 12 avril 2017 qui correspond à une réunion du CPPT à laquelle Mr F participait ;
- un retard en date du 28 août 2017 alors que SA VANDEMOORTELE SENEFFE était informée de son déplacement chez Provikmo (service externe de prévention et protection) et qu'il ne semble pas critiquable qu'il se soit ensuite rendu à la FGTB pour discuter de cette réunion.

De cela, la cour conclut que la motivation du licenciement de Mr F est bien à rechercher dans le climat délétère existant entre employeur et FGTB ainsi que dans l'exercice du mandat syndical de Mr F.

La cour se réfère à nouveau aux derniers échanges entre la FGTB et la SA VANDEMOORTELE SENEFFE en décembre 2017, juste avant le licenciement de Mr F¹¹. Ces échanges concernent une demande de justificatif d'absence de Mr F pour novembre 2017 (plus spécialement les journées des 9 & 27). Sans entrer dans les détails, FGTB et SA VANDEMOORTELE SENEFFE ont une lecture différente des règles à suivre.

Le mail du Human Resources Manager de la SA VANDEMOORTELE SENEFFE se conclut par la remarque suivante :

« Ces situations pourraient être évitées dans le cadre d'un ROI de fonctionnement DS et d'une formalisation des types de prestations et/ou absences diverses.

Suite aux débats à ce sujet en réunion DS, nous reviendrons prochainement vers vous ».

¹¹ pièce 33 du dossier de la SA VANDEMOORTELE SENEFFE



Cette conclusion est intéressante dans la mesure où elle atteste que les difficultés existant entre la SA VANDEMOORTELE SENEFFE et la FGTB (et par conséquent Mr F) découlaient, outre la mauvaise qualité des relations personnelles dans un contexte de tensions sociales, d'un manque de formalisation du fonctionnement de la délégation syndicale.

Il existait donc bien un moyen approprié de clarification du fonctionnement de la délégation syndicale.

Au lieu d'assurer le suivi des débats en « réunion DS » visant à atteindre cet objectif de clarification, la SA VANDEMOORTELE SENEFFE a procédé au licenciement irrégulier de Mr F

En conclusion, la SA VANDEMOORTELE SENEFFE reste en défaut de prouver l'absence de discrimination syndicale envers Mr F

5.6.

La demande de Mr F visant à voir reconnaître une discrimination syndicale est fondée.

Selon l'article 18, §2, 2° de la loi du 10 mai 2007, « si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination ; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute ; ».

En application de cette disposition, Mr F peut se voir allouer une indemnité équivalant à six mois de rémunération.

Devant le premier juge, le montant de la rémunération de référence de Mr F a été discuté.

Le tribunal a retenu le calcul établi par la SA VANDEMOORTELE SENEFFE (rémunération annuelle de 46.806,60 € bruts) et a rejeté la demande de complément d'indemnité de protection fondée sur un autre calcul de la rémunération annuelle. Mr F n'est pas en appel de cette partie du jugement.

L'indemnité revenant à Mr F est fixée à 23.403,30 € à augmenter des intérêts au taux légal à partir du 22 décembre 2017.



5.7.

L'appel de Mr F est fondé.

Le jugement dont appel est réformé en ce qu'il a déclaré non fondée la demande d'indemnité forfaitaire de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 et mis les dépens à charge de Mr F

L'indemnité susvisée est due comme dit au point précédent.

La cour délaisse à chacune des parties ses dépens d'instance puisque chacune d'elle succombe à un chef de demande. La contribution de 20 € prévue par la loi du 19 mars 2017 est mise à charge de chacune des parties pour moitié.

Les dépens d'appel et la contribution d'appel sont mis à charge de la SA VANDEMOORTELE SENEFFE. Les dépens d'appel de Mr F peuvent être liquidés à 2.800 € d'indemnité de procédure et 20 € de contribution. Mr F liquide un montant de 287,24 € de frais de signification mais ne démontre pas avoir engagé de tels frais.

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Dit l'appel de Mr F fondé dans la mesure suivante.

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a déclaré non fondée la demande d'indemnité forfaitaire de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 et mis les dépens à charge de Mr F

Condamne la SA VANDEMOORTELE SENEFFE à payer à Mr F la somme de 23.403,30 € à augmenter des intérêts au taux légal à partir du 22 décembre 2017.

Délaisse à chacune des parties ses dépens de première instance.

Met à charge de chacune des parties pour moitié la contribution de 20 € prévue par la loi du 19 mars 2017 et versée lors de l'introduction de la cause devant le tribunal.



Condamne la SA VANDEMOORTELE SENEFFE aux dépens d'appel et à la contribution d'appel, liquidés à 2.820 € par Mr F

Ainsi jugé par la 1^{ère} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Philippe LECOCQ, premier président,
Pierre KOCH, conseiller social au titre d'employeur,
Jean-Michel MASSART, conseiller social au titre de travailleur ouvrier,

Et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouvent messieurs les conseillers sociaux Pierre KOCH et Jean-Michel MASSART par :

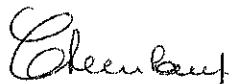
Philippe LECOCQ, premier président,

Assisté de :

Chantal STEENHAUT, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

Le greffier,



Chantal STEENHAUT.

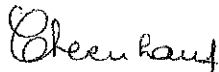
Le premier président,



Philippe LECOCQ.

et prononcé en langue française, à l'audience publique extraordinaire du 9 septembre 2022 par Philippe LECOCQ, premier président, avec l'assistance de Chantal STEENHAUT, greffier.

Le greffier,



Chantal STEENHAUT.

Le premier président,



Philippe LECOCQ.

