

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

ORDONNANCE

Loi du 19 mars 1991 – Articles 4 à 8

L'an deux mille seize, le dix-neuf avril, devant Nous, D. MARECHAL, Président du Tribunal du Travail de Liège, assisté de E. FRAITURE, Greffier,

RG 16/1776/A

En cause :

Partie requérante (l'employeur) :

La S.A. IKEA BELGIUM, inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0425.258.688, dont le siège social est établi à 1930 Zaventem, Weiveldlaan 19 et ayant une succursale à 6700 Arlon-Sterpenich, rue de Grass 100,

Ayant comparu par son conseil Maître Herman VAN HOOGENBEMT, avocat, accompagné de Madame Marie-Pierre BEAUMONT, H.R. Manager

Partie défenderesse (le travailleur) :

Madame W, de nationalité française, domiciliée à(France),

Comparaissant personnellement assistée de son conseil Maître Anne DE BIE, avocate.

Organisation syndicale :

La F.G.T.B., organisation syndicale, dont le siège national est établi à 1000 BRUXELLES, rue Haute 42

Comparaissant par madame Jennifer BERGMANN, secrétaire permanente, porteur de procuration écrite.

La procédure a lieu en langue française, conformément à la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

La requête a été reçue au greffe le 15 mars 2016.

Les parties ont comparu personnellement et séparément le 23 mars 2016 (article 5§2 CJ).

L'article 5§3 de la loi dispose notamment que :

« §3 Le Président fixe une nouvelle audience se situant immédiatement après la période négociation et au cours de laquelle il tente de concilier les parties.

Si un accord intervient, le Président en constate les termes dans le procès-verbal qu'il dresse et l'expédition est revêtue de la formule exécutoire ».

Cette période de négociation n'a pas permis d'aboutir à un accord.

Les parties ont comparu à la seconde audience du 30 mars 2016 (article 5§3 CJ), ainsi que monsieur Demarche, auditeur de division.

Elles ont déposé des conclusions relativement à la recevabilité et ont plaidé.

Suite à des questions factuelles et juridiques soulevées par monsieur l'auditeur du travail, il a été décidé de remettre la cause en débats continués au mardi 12 avril 2016 à 10h, afin de permettre aux parties de déposer au greffe leur dossier de pièces complet et d'éventuellement conclure à nouveau (le tout pour le vendredi 8 avril 20146 à 16h au plus tard)

Parallèlement, maintenant sa décision de licencier, la partie requérante a saisi par citation signifié le 25 mars 2016, selon les formes du référé, le président du tribunal du travail, dans les trois jours ouvrables qui suivent l'échéance de la période de négociation comme il s'agissait d'un candidat délégué du personnel, et ce en application de l'article 6 de la loi du 19 mars 1991.

En effet, l'article 6 de la loi du 19 mars 1991 dispose que :

« L'employeur qui, à l'expiration de la période de négociation prévue à l'article 5, paragraphe 1er, maintient sa décision de licencier doit saisir, selon les formes du référé, le président du tribunal du travail dans les trois jours ouvrables qui suivent l'échéance de la période de négociation s'il s'agit d'un candidat délégué du personnel et dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où le président du tribunal du travail a rendu la décision visée à l'article 5, paragraphe 3, s'il s'agit d'un délégué du personnel. »

Par ailleurs, l'article 8 de la loi du 19 mars 1991 dispose que :

« L'affaire est introduite à la plus proche audience utile et y est retenue à fin de conciliation des parties.

Si les parties ne peuvent être conciliées, le président en fait mention dans l'ordonnance qu'il prend le même jour et par laquelle il distribue l'affaire à une chambre du tribunal. Cette ordonnance est notifiée aux parties au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé et n'est susceptible ni d'appel ni d'opposition. »

L'audience du tribunal du travail à laquelle la cause est plaidée a lieu dans un délai de trente jours ouvrables. Toutefois, le juge peut proroger ce délai jusqu'à quarante-cinq jours ouvrables avec l'accord des parties.

Il fixe également les délais dans lesquels les pièces et les conclusions doivent être déposées.

Ces décisions du président sont notifiées aux parties, par pli judiciaire, au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé. Elle ne sont susceptibles ni d'appel ni d'opposition ».

Cette audience est fixée le 12 avril 2016 à 10h.

Les parties ont comparu à la troisième audience du 12 avril 2016 (deux audiences rassemblées en une : article 5§3 CJ et article 8 de la loi).

La partie requérante a déposé des conclusions et des conclusions additionnelles relativement à la recevabilité, ainsi qu'un dossier de pièces.

En substance, la partie requérante soutient que :

- le président du tribunal du travail doit s'abstenir de décider sur la recevabilité de la requête en laissant au juge du fond le soin de se pencher sur cette question ;
- en ordre subsidiaire, dire pour droit que la requête est recevable.

Ses moyens et arguments sont développés dans ses conclusions.

La partie défenderesse a déposé des conclusions additionnelles et des secondes conclusions additionnelles relativement à la recevabilité, ainsi qu'un dossier de pièces.

En substance, la partie défenderesse soutient que :

- la demande est irrecevable.

Ses moyens et arguments sont développés dans ses conclusions.

L'auditeur du travail, étant empêché, n'a pas comparu à l'audience du 12 avril 2016.

Les parties ont plaidé.

COMPETENCE D'ATTRIBUTION

Le président du tribunal du travail est compétent pour connaître de la cause au stade des articles 4 à 8 de la loi du 19 mars 1991¹.

CHRONOLOGIE DES FAITS PERTINENTS

¹ Article 587bis, 1°, du Code judiciaire.

Madame W a été licenciée pour motif grave le 1^{er} mars 2016, soit durant la période occulte.

Elle figure ensuite comme candidate sur la liste officielle adressée par recommandé et courrier ordinaire adressé par la FGTB le vendredi 11 mars 2016 à l'employeur.

Elle est 9^e sur la liste de candidats au CPPT.

Par courrier recommandé du vendredi 11 mars 2016, elle a demandé sa réintégration au sein de l'entreprise en application de l'article 14 de la loi du 29 mars 1991.

Par courrier recommandé du mardi 15 mars 2016, l'employeur l'a informée qu'elle était réintégrée dans sa fonction aux mêmes conditions qu'auparavant.

Par requête datée du mardi 15 mars 2016 et adressée par recommandé du mercredi 16 mars 2016, et reçue au greffe le vendredi 18 mars 2016, l'employeur a introduit la présente procédure en reconnaissance de motif grave.

RECEVABILITE

Selon H.-F. Lenaerts, « *il n'appartient pas au Président du tribunal siégeant dans le cadre des deux premières audiences dites d'information et de conciliation de se prononcer, au travers de l'ordonnance qu'il doit rendre au terme de cette dernière, sur la recevabilité ou sur l'éventuelle nullité de la procédure. Cette tâche appartient au juge du fond saisi après citation qui pourra effectivement constater l'éventuelle irrégularité de la procédure* »².

Le président du tribunal du travail de céans, saisi par requête puis par citation sous les formes du référé, estime pouvoir statuer sur la recevabilité de cette requête et a fortiori de cette citation, à la demande d'une des parties, voire même d'office, dans le respect des droits de la défense.

Il en va du principe de modernité et d'efficacité du nouveau droit judiciaire, du principe d'économie de procédure, et du rôle de filtre qui lui est implicitement confié par le législateur au-delà de son rôle d'information et de conciliation.

De plus, cette décision sur la recevabilité (mettant fin à toute polémique sur ce sujet), bien antérieure à l'examen du fond, est susceptible de redonner corps au processus de conciliation, mission première dont est chargé le président.

L'article 4 de la loi du 19 mars 1991 dispose que :

« § 1. 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 trois jours ouvrable qui suivent le jour au cours duquel il a eu

² « Le licenciement des représentants du personnel », Kluwer, 4^e édition, 2012, p. 100.

connaissance du fait qui justifierait le licenciement. Il doit également, dans le même délai, saisir, par requête, le président du tribunal du travail.

§ 2. La requête est adressée au greffe par lettre recommandée à la poste et contient :

1° l'indication des jour, mois et an;

2° les nom, prénom, profession, domicile du requérant, ainsi que, le cas échéant, ses qualités et inscription au registre de commerce ou au registre de l'artisanat ou, s'il s'agit d'une personne morale, l'indication de sa dénomination, de sa nature juridique et de son siège social;

3° les nom, prénom, domicile et qualité des personnes à convoquer;

4° la signature du requérant ou de son avocat.

L'employeur joint à la requête une copie des lettres visées au § 1er.

§ 3. L'employeur doit faire mention dans les lettres dont il est question au § 1er, 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. En aucun cas, il ne peut s'agir de faits liés à l'exercice du mandat du délégué du personnel.

§ 4. Les modalités et les délais de notification ainsi que les mentions imposées par le présent article sont prévus à peine de nullité. »

La partie défenderesse soutient que cet article 4 (combiné avec l'article 2,§3, de la même loi) empêche quasiment tout licenciement pour motif grave d'un travailleur d'une entreprise où sont organisées des élections sociales, durant la période dite occulte.

Force est de constater que les textes légaux ne sont pas des plus limpides quant à la solution à donner au litige en cause.

L'article 5 du Code judiciaire énonce que « il y a déni de justice lorsque le juge refuse de juger sous quelque prétexte que ce soit, même du silence, de l'obscurité ou de l'insuffisance de la loi ».

En toute hypothèse, par un arrêt du 30/3/1992, la Cour de cassation a jugé que :

« lors de la candidature valable d'un travailleur licencié auparavant pour motif grave au cours de la période protégée, l'employeur, pour ne pas violer les dispositions organisant la protection, doit, immédiatement après la candidature et la demande de réintégration dans l'entreprise du travailleur licencié, procéder à cette réintégration, sous réserve de l'introduction dans les trois jours ouvrables et de la poursuite d'une procédure tendant à faire reconnaître le motif grave; que, dans ces circonstances, la réintégration du travailleur licencié dans l'entreprise n'implique aucune renonciation au droit d'invoquer le motif grave pour justifier un licenciement sur-le-champ »³.

La doctrine s'est exprimée en divers sens.

Certains auteurs sont assez critiques, tels que S. Remouchamps, qui écrit : « cette solution, si elle présente l'avantage d'être pratique et de répondre à un vide juridique, reste bancal sur le plan conceptuel puisqu'elle contrevient à l'article 4 de la loi qui impose à l'employeur d'informer le travailleur

³ Cass., 30/3/1992, NR 7840, www.juridat.be

et l'organisation qui l'a présenté par lettre recommandée « dans les 3 jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifie le licenciement »⁴.

En sens opposé, après avoir relevé le caractère choquant de la thèse suivie par certains (choix entre réintégration ou le paiement d'indemnités de protection généralement dissuasives), H-F Lenaerts écrit que « à défaut de réponse du législateur, la Cour de cassation a mis au point une solution originale »⁵.

Etonnement, la Cour de cassation ne semble pas s'être prononcée sur cette problématique depuis l'entrée en vigueur de la loi du 19 mars 1991, soit depuis 25 ans.

Appliquant la solution jurisprudentielle décidée par la Cour de cassation dans un arrêt du 30/3/1992, rendu sous l'ancienne législation (Loi du 20 septembre 1948, art. 21, alinéa alinéa 3 et 4, et loi du 10 juin 1952, art. 1er bis, alinéa alinéa 3 et 4), l'employeur a donc introduit la présente procédure en reconnaissance de motif grave de licenciement d'un travailleur protégé.

Le tribunal considère que la solution prétorienne prônée par la Cour de cassation présente l'avantage de concilier les droits du travailleur et ceux de l'employeur sous le contrôle du juge, et est la solution la plus conforme à l'ordre public social.

La circonstance que cet arrêt ait été rendu dans le cadre de la législation antérieure à la loi du 19 mars 1991 n'enlève rien à sa pertinence puisque les concepts en jeu sont identiques.

Rejeter purement et simplement cette solution serait susceptible de créer l'une ou l'autre situation de discrimination qu'il convient d'éviter, par exemple :

- Soit une discrimination entre les travailleurs élus et/ou candidats protégés, et les travailleurs licenciés pour motif grave durant la période occulte qui ne se portent candidats aux élections sociales qu'ensuite ;
- Soit une discrimination entre le travailleurs licenciés pour motif grave durant la période occulte qui ne se portent pas candidats aux élections sociales , et les travailleurs licenciés pour motif grave durant la période occulte qui se portent candidats ensuite.

Pour ces divers motifs, le président du tribunal se rallie à la solution prétorienne dégagée par la Cour de cassation.

Le président du tribunal considère que la forme du premier acte introductif d'instance (requête) est régulière et satisfait aux règles de formes et de délai prévues par l'article 4 de la loi du 19 mars 1991.

En effet, la requête est introduite le 16 mars 2016, soit dans les 3 jours ouvrables suivant la prise de connaissance du dépôt officiel de la liste des candidats au CPPT, et de la candidature effective et certaine de madame W, qui n'a pu intervenir au plus tôt que le lundi 14 mars 2016, et de la demande de réintégration qui en est la suite logique, qui n'a pu intervenir au plus tôt qu'à la même date du le lundi 14 mars 2016.

⁴ « La protection dans le temps » dans l'ouvrage collectif « La protection des représentants du personnel », Anthémis, 2011, p 103.

⁵ H-F Lenaerts, "Le licenciement des représentants du personnel", Edition 2012, Kluwer, p 79.

Le tribunal estime que les informations antérieures relatives à la candidature de madame WALLERICH et à sa réintégration (e-mail du 1^{er} mars, réunion du 8 mars, courrier du 8 mars) sont sans effet, conformément à l'arrêt de la Cour de cassation du 2 décembre 1996, qui a jugé que « *La demande de réintégration d'un candidat aux élections des délégués du personnel au comité de sécurité et d'hygiène qui a été licencié, doit être introduite dans les trente jours qui suivent la date de la présentation des candidatures; une demande introduite avant cette présentation n'a pas d'effet* »⁶.

Le président du tribunal estime que c'est le dépôt officiel de cette liste qui enclenche le processus de protection en veillesse durant la période occulte.

Quant au caractère d'ordre public de la protection légale contre le licenciement, elle est préservée dans le cadre de la présente procédure d'autorisation de licenciement pour motif grave (comme tout travailleur élu ou candidat protégé, ni plus, ni moins), puisque madame WALLERICH est candidate aux élections sociales, a été réintégrée dans ses fonctions (l'exécution de son contrat a été néanmoins suspendue par l'employeur, puisqu'elle est protégée comme candidate), et est susceptible d'être élue lors des élections du 11 mai 2016.

Par ailleurs, le président du tribunal considère que la forme du second acte introductif d'instance (citation comme en référé du 25 mars 2016) est régulière et satisfait aux règles de formes et de délai prévues par l'article 6 de la loi du 19 mars 1991.

En effet, elle intervient le lendemain de la fin de la période de négociation de 5 jours ouvrables prévue par l'article 5 de la loi.

Bref, la demande est recevable au stade des articles 4 et 6 de la loi du 19 mars 1991.

Le président du tribunal prend acte de la non conciliation des parties.

Il convient dès lors de fixer un calendrier de procédure amiable et de fixer date pour l'audience de plaidoiries comme il sera dit ci-dessous conformément à l'article 8 de la loi du 19 mars 1991, les parties marquant leur accord pour prolonger le délai prévu audit article.

Par ces motifs,

Nous, Denis MARECHAL, président du tribunal du travail, assisté de Edwige FRAITURE, greffier,

Statuant contradictoirement,

Nous déclarons compétent pour connaître de la demande.

Disons la demande recevable au stade de l'article 4 de la loi du 19/3/1991.

⁶ Cass., 2 décembre 1996, S950153F;S960002F, publié sur www.juridat.be.

Disons la demande également recevable au stade de l'article 8 de la loi du 19/3/1991.

Ordonnons l'exécution provisoire de la présente ordonnance, sans caution ni cantonnement.

Mentionnons l'absence de conciliation,

Distribuons la cause à la division d'Arlon du tribunal du travail de Liège

Donnons acte du calendrier de procédure amiable ci-dessous :

- les conclusions principales de la partie demanderesse seront communiquées aux parties défenderesses et déposées au greffe au plus tard le 6 mai 2016,

- les conclusions principales des parties défenderesses seront communiquées à la partie demanderesse et déposées au greffe au plus tard le 13 avril 2016,

- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse seront communiquées aux parties défenderesses et déposées au greffe au plus tard le 20 mai 2016,

- les conclusions additionnelles et de synthèse des parties défenderesses seront communiquées à la partie demanderesse et déposées au greffe au plus tard le 27 mai 2016,

Distribuons la cause devant la 3^{ème} chambre de la division d'Arlon du tribunal du travail de Liège et fixons l'audience des plaidoiries **au 10 juin 2016 à 14 h 00 (60')** siégeant à 6700 ARLON, palais de justice, Bâtiment A, Place Schalbert, salle d'audience.

Les parties sont dispensées du dépôt préalable de leurs dossiers.

Fait et prononcé, en langue française, en **Notre Cabinet**, sis à 4000 LIEGE, Place Saint-Lambert, 30/0004, le **MARDI DIX-NEUF AVRIL DEUX MILLE SEIZE**,

Le Greffier,

Le Président de Tribunal du Travail de Liège,