

N° Répertoire :

DU

24 octobre 2016

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE**

**RG n° 16/5967/A**

**ORDONNANCE**

Loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

**En cause de :**

**La SA VD CABLING**, inscrite à la BCE sous le numéro 0471.775.732, dont le siège social est sis à 4040 HERSTAL, Zonning Industriel des Hauts Sarts, Première Avenue 87

*LA PARTIE REQUERANTE*, ayant pour conseil Me Paul CRAHAY et me Pascale BABILONE, avocats, et ayant comparu par Monsieur Daniel VERHOEVEN, administrateur délégué, Monsieur Kévin VERHOEVEN, administrateur, assisté par Maître Pascale BABILONE, avocat

**Contre :**

Monsieur **G H**, né le ..../1973, domicilié à

*LE TRAVAILLEUR*, ayant pour conseil Maître Xavier MERCIER et Maître Anthony MERCIER, avocats, et comparissant en personne et assisté par Maître Anthony THONON, avocat

**L'organisation syndicale FGTB**, organisation représentative de travailleurs, ayant son siège national à 1000 BRUXELLES, rue Haute, 42 ;

*PARTIE INTERVENANTE*, ayant comme conseils Maître Xavier MERCIER et Maître Anthony THONON, avocats et ayant comparu par ce dernier

---

Vu la requête adressée au greffe par lettre recommandée à la poste le 10 octobre 2016, et reçue au greffe le 12 octobre 2016 (article 4).

Vu l'audience de comparution séparée des parties, réalisée le 17 octobre 2016 (article 5, § 2).

Toutes les parties y ont été entendues.

Le président du tribunal a ensuite fixé nouvelle audience le 24 octobre 2016, immédiatement après la période de négociation, en application de l'article 5,§3, de la loi précitée.

Ce 24 octobre 2016, à 11.30 heures, comparaissent devant Nous, en Notre CABINET, Denis MARECHAL, président du tribunal du travail, assisté de Edwige FRAITURE, greffier :

**La SA VD CABLING**, comparaissant par Monsieur Daniel VERHOEVEN, administrateur délégué, Monsieur Kévin VERHOEVEN, administrateur par son conseil Me BABILONE, avocate ;

Monsieur **Georges H**, comparaissant en personne et assisté par Maître Anthony THONON, avocat ;

**L'organisation syndicale FGTB**, comparaissant par Maître Anthony THONON, avocat ;

### **OBJET DE LA DEMANDE**

La partie requérante sollicite la suspension du contrat, en application de l'article 5, §3, de la loi du 19 mars 1991.

Ses moyens et arguments sont développés dans sa requête datée du 10 octobre 2016, et répétés et précisés lors des audiences des 17 et 24 octobre 2016.

### **FAITS**

Monsieur H, âgé de 43 ans, est occupé depuis +/- 2009 par la partie requérante, en qualité d'ouvrier chargé de la construction et de l'entretien des réseaux de télédistribution et d'électricité.

Le lieu du travail est situé dans l'arrondissement judiciaire de Liège.

Présenté par la FGTB, il a été élu lors de élections sociales de 2016, et est travailleur protégé en vertu de sa qualité de membre suppléant du Comité pour la prévention et la protection au travail.

Il bénéficie d'une protection en application de la loi du 19 mars 1991.

La partie requérante reproche à monsieur H d'avoir commis une faute grave, et celle-ci a été portée à sa connaissance par lettre recommandée du 10 octobre 2016.

### **COMPETENCE D'ATTRIBUTION**

Le président du tribunal du travail est compétent pour connaître de la cause<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Article 587bis, 1°, du Code judiciaire.

### **RECEVABILITE**

La forme de l'acte introductif d'instance (requête) paraît régulière et satisfait aux règles de formes et de délai prévus par l'article 4 de la loi du 19 mars 1991.

Aucune des parties n'a soulevé d'exception de nullité quant à cet acte.

La demande est recevable.

### **Demande de remise de la cause sollicitée par la partie défenderesse:**

Lors de l'audience du 26 octobre 2016, la partie défenderesse sollicite la remise de la cause afin de pouvoir répondre aux conclusions déposées par la partie requérante.

Ces conclusions sont de pure forme, se limitant à demander la suspension du contrat, au motif que les motifs invoqués dans la requête étant manifestement étrangers à la qualité de délégué du personnel et aux activités syndicales de monsieur H.

Le tribunal rappelle que les délais de procédure courts fixés par le législateur dans le cadre de la phase de conciliation, l'ont été à dessein.

La demande de remise apparaît purement dilatoire et le tribunal estime qu'il n'y a pas lieu d'y faire droit.

### **Appréciation quant à la suspension du contrat:**

L'article 5 de la loi du 19 mars 1991 dispose que :

« § 1. Une période de négociation de cinq jours ouvrables débute le troisième jour ouvrable qui suit le jour de l'envoi des lettres recommandées prévues à l'article 4.

Le travailleur et l'organisation qui l'a présenté prennent contact avec l'employeur pour lui faire connaître leur point de vue sur les faits invoqués.

§ 2. Les parties sont convoquées par le greffier pour comparaître séparément et personnellement devant le président du tribunal du travail, à l'effet d'être informées de la portée de la procédure à suivre, à une audience fixée pendant la période visée au § 1er. Une copie de la requête est annexée à la convocation.

§ 3. Le président fixe une nouvelle audience se situant immédiatement après la période de 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.

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 se prononce sur la suspension éventuelle du contrat de travail du délégué du personnel pendant la durée de la procédure relative à la reconnaissance du motif grave.

La décision se fonde sur la considération que les motifs invoqués sont étrangers à la qualité de délégué du personnel et aux activités syndicales et prend effet à la date de la saisie du président du tribunal du travail par l'employeur en application de l'article 6. Elle n'est susceptible ni d'appel ni d'opposition. Elle est notifiée aux parties par pli judiciaire au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé.

§ 4. La suspension de l'exécution du contrat de travail implique également la suspension de l'exercice du mandat de délégué du personnel.

§ 5. En ce qui concerne le candidat-délégué du personnel, l'employeur décide lui-même si le contrat de travail sera suspendu pendant la procédure judiciaire. Cette suspension ne peut débuter avant la date de la citation visée à l'article 6.

§ 6. Par parties, il y a lieu d'entendre l'employeur, le travailleur et l'organisation qui a présenté sa candidature. »

La suspension du contrat d'un travailleur protégé élu reste l'exception.

Selon les travaux préparatoires, la règle générale est la poursuite de l'exécution du contrat<sup>2</sup>, même si la jurisprudence de la Cour de cassation, section néerlandophone, est nuancée<sup>3</sup>.

En l'espèce,

Les parties ne peuvent être conciliées, puisque leurs négociations n'ont pas abouti.

Monsieur H semble contester les faits lui reprochés en termes de motifs graves qui justifieraient son licenciement immédiat, ou du moins leur gravité.

En substance, il lui est reproché d'avoir tenu des propos désobligeants à caractère raciste à l'égard d'un autre travailleur, d'avoir refusé de travailler avec cet autre travailleur, et d'avoir persisté dans ce refus, malgré toutes les tentatives d'apaisement mises en place par l'employeur.

L'employeur sollicite la suspension du contrat, en insistant sur l'absence de lien entre les faits et les activités syndicales.

L'employeur soutient également que le climat tendu dans l'entreprise rend peu opportun le maintien de l'exécution du contrat pendant la procédure.

Monsieur H ne s'est plus présenté au travail depuis le début de la procédure, et indique être en incapacité de travail actuellement.

Il évoque une impression subjective que la procédure n'est pas sans lien avec son activité syndicale ou son mandat syndical, mais sans déposer d'élément objectif ou concret à l'appui de ses dires.

Comme lui, son organisation syndicale s'en réfère à justice quant à cette demande de suspension de contrat.

Décision :

En fonction des différents moyens et arguments avancés par la partie requérante, en droit et en opportunité, et après avoir entendu la position de monsieur H et celle de son organisation syndicale, le tribunal considère qu'il y a lieu d'ordonner la suspension du contrat de travail pendant la durée de la procédure relative à la reconnaissance du motif grave (article 5, § 3), étant entendu que les motifs invoqués en termes de requête apparaissent objectivement étrangers à la qualité de délégué du personnel et aux activités syndicales de monsieur H.

Considération finale :

L'article 1734 du Code judiciaire énonce que : « § 1er. Sauf devant la Cour de cassation et le tribunal d'arrondissement, **en tout état de la procédure et ainsi qu'en référé**, le juge déjà saisi d'un litige peut, à la demande conjointe des parties ou **de sa propre initiative mais avec l'accord de celles-ci**, ordonner une

<sup>2</sup> Doc. Parl., Sénat, 1190-91, n°1105, 11, 17, 57.

<sup>3</sup> Cass. 21/11/1994, S940055N, non traduit en français sur [www.juridat.be](http://www.juridat.be), et/ou Cass. (3d k) 21/11/1994, S940040N, Chron. Dr. Soc., 1195, 128.

*médiation, tant que la cause n'a pas été prise en délibéré. Les parties s'accordent sur le nom du médiateur, qui doit être agréé par la commission visée à l'article 1727 ».*

La période de négociation étant terminée, et aucune conciliation n'ayant abouti à ce jour, la logique serait que la partie requérante poursuive la procédure au fond<sup>4</sup> et que l'affaire soit donc prochainement fixée devant le président du tribunal du travail en application de l'article 8 de la loi du 19 mars 1991.

Dans le contexte de la cause, et attentif à son rôle de conciliation, le tribunal estime qu'une **médiation judiciaire** serait peut-être opportune.

L'accord des parties est cependant nécessaire avant que soit ordonnée une telle médiation.

Les parties sont invitées à réfléchir à cette question et à informer le tribunal de leur position lors de l'éventuelle prochaine audience.

La question leur sera posée ouvertement lors de cette audience, dont l'objectif est la conciliation ou non des parties, puis la distribution de la cause au juge du fond, et de mise en état judiciaire (calendrier judiciaire).

**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.

Mentionnons la **non-conciliation des parties**.

Disons pour droit que le contrat de travail sera **suspendu** pendant la durée de la procédure relative à la reconnaissance du motif grave, en application de l'article 5, §3, de la loi du 19 mars 1991.

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

Fait et prononcé, en langue française, **en Notre Cabinet**, sis à 4000 LIEGE, Place Saint-Lambert, 30/0004, le **LUNDI VINGT-QUATRE OCTOBRE DEUX MILLE SEIZE**,

Le Greffier,

Le Président,

---

<sup>4</sup> Article 6 de la loi du 19/3/1991.