

N°

DU

4.05.2016

N° Répertoire :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

RG n°16/2316/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 société anonyme FRIANDA, ayant son siège social à 4040 HERSTAL, Parc Industriel des Hauts Sarts, deuxième avenue 2b, inscrite dans la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0430.590.621,

Etant représentée par :

Monsieur Bruno VERHOFSTEDE, administrateur de la société dénommée ci-dessus,
Madame Nathalie GONZALEZ VICH, administratrice de la société dénommée ci-dessus,

LA PARTIE REQUERANTE, ayant pour conseils Maître Jacques CLESSE, Avocat, comparaisant par Maître Frédérique LAMBRECHT, avocate.

Contre :

Monsieur D, domicilié à ...

LE TRAVAILLEUR, comparaisant personnellement;

Et :

La FGTB, organisation syndicale, ayant son siège national à 1000 BRUXELLES, rue Haute, 42,

PARTIE INTERVENANTE – comparaisant par monsieur Patrick REHAN, permanent syndical de la centrale de L'alimentation de Liège, porteur de procuration écrite lui donné par le président de la FGTB, monsieur Rudy DE LEEUW;

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

Vu la requête adressée au greffe par lettre recommandée à la poste le 22 avril 2016 (article 4), et reçu au greffe le 25 avril 2016.

Vu l'audience de comparution séparée des parties, réalisée le 28 avril 2016 (article 5, § 2).

Toutes les parties y ont été entendues.

Le président du tribunal a ensuite fixé nouvelle audience le 4 mai 2016, immédiatement après la période de négociation, en application de l'article 5, §3, de la loi précitée.

Ce 4 mai 2016, à 10.00 heures, comparaissent devant Nous, en Notre CABINET, Denis MARECHAL, président du tribunal du travail, assisté de Edwige FRAITURE, greffier:

- La société anonyme FRIANDA représentée par Monsieur V, administrateur et de Madame G administratrice, assisté de Maître Frédérique LAMBRECHT, avocate, loco Maître Jacques CLESSE, avocat
- Monsieur D,
- La FGTB, représentée par Monsieur Patrick REHAN, porteur d'une procuration écrite

Bien qu'informé par le greffe de la tenue de cette audience du 4 mai 2016, l'auditeur du travail n'a pas comparu (l'affaire n'est pas obligatoirement communicable).

OBJET DE LA DEMANDE et thèses des parties

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

Ses moyens et arguments sont développés dans sa requête introductive, et précisés verbalement lors de l'audience du 4 mai 2016.

Elle insiste sur les propos menaçants de monsieur D, son absence d'excuses, et la sécurité alimentaire de l'entreprise.

Elle ajoute que le climat est assez tendu dans l'entreprise et que ce contexte conflictuel rend opportun la suspension du contrat.

Monsieur D et son organisation syndicale demandent que le contrat ne soit pas suspendu.

Ils demandent clairement la « réintégration » de monsieur D, et contestent le licenciement et toute sortie du travailleur de l'entreprise.

Leurs moyens et arguments sont développés lors de l'audience du 4 mai 2016.

Monsieur D admet avoir menacé son employeur d'agir « légalement », lors de la discussion tendue ayant suivi les faits survenus le 20 avril 2016, et insiste sur le contexte particulier de l'incident. Il rappelle avoir déposé en 2013 des plaintes pour harcèlement auprès de l'auditorat du travail et de la médecine du travail.

Son organisation syndicale insiste sur le dialogue social très compliqué au sein de l'entreprise.

LES FAITS

Monsieur D est occupé depuis 5 ou 6 ans en qualité d'ouvrier par la partie requérante.

La direction de l'entreprise a changé en 2013.

Des élections sociales ne sont pas organisées dans l'entreprise, les seuils relatifs au nombre de travailleurs n'étant pas atteints.

Désigné par la FGTB en qualité de membre de la délégation syndicale au sein de l'entreprise FRIANDA, monsieur D exerce également les missions du CPPT en tant que membre de la délégation syndicale, en application des articles 49 et 52 de la loi du 4/8/1996 de membre élu au CPTT.

A ce titre, il est travailleur protégé et bénéficie de diverses protections en application de la loi du 19/3/1991.

La partie requérante reproche à monsieur D d'avoir commis des faits constitutifs de faute grave, qui sont survenus et ont été portés à sa connaissance le 20 avril 2016, soit en substance:

- S'être rendu dans la buanderie où sa présence n'était pas autorisée ;
- Avoir refusé s'obtempérer aux instructions de ses supérieurs hiérarchiques ;
- Avoir tenu des propos menaçants ;
- Avoir manqué d'égard à ses supérieurs hiérarchiques.

De facto, monsieur D a continué à travailler normalement depuis le 20 avril 2016.

COMPETENCE D'ATTRIBUTION

Le président du tribunal du travail est compétent pour connaître de la cause¹.

RECEVABILITE

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

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

La demande est recevable.

Quant à la suspension du contrat sur base de la loi du 19 mars 1991 :

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 débiter 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 contrat², même si la jurisprudence de la Cour de cassation, section néerlandophone, est nuancée³.

En l'espèce :

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

Actuellement, monsieur D conteste la thèse selon laquelle ce qui lui est reproché en termes de motifs graves justifierait son licenciement immédiat (en résumé, avoir posé un essuie sur une caméra de surveillance située dans le réfectoire, avoir ensuite élevé

² Doc. Parl., Sénat, 1190-91, n°1105, 11, 17, 57.

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

le ton à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques, et au cours de cet entretien, avoir indiqué qu'il pouvait être dangereux au niveau légal).

Il ajoute que selon lui, le conflit individuel qu'il rencontre avec son employeur est lié au conflit social présent dans l'entreprise.

Il estime que les motifs lui reprochés sont liés à l'exercice de son mandat syndical et à ses activités syndicales.

L'employeur sollicite la suspension du contrat, notamment pour des motifs liés à la sécurité, la santé et l'hygiène dans l'entreprise.

Il insiste que le climat de tension régnant actuellement dans l'entreprise, et selon lui, les faits reprochés à monsieur D n'y sont pas étrangers.

Appréciation:

Comme l'a récemment rappelé la Cour de cassation, la protection spéciale contre le licenciement prévu par la loi du 19 mars 1991 *« a pour but, d'une part, de permettre aux travailleurs délégués du personnel d'exercer leur mission dans l'entreprise, et d'autre part, d'assurer l'entière liberté des travailleurs de se porter candidat à cette mission. Cette protection qui implique la possibilité de la réintégration dans l'entreprise prévue à l'article 14 de ladite loi, a été instaurée dans l'intérêt général et intéresse, en conséquence, l'ordre public »*⁴.

A la lecture de la requête, le point de départ des incidents survenus le 20 avril 2016 est un problème relatif à la pose d'une caméra de surveillance placée dans le réfectoire utilisé par les travailleurs.

Les parties exposent que certains actes et procédures ont été posés dans le cadre de la CCT n°68 du 18 juin 1998 relative à l'usage de caméras de surveillance sur les lieux de travail, visant à protéger la vie privée des travailleurs.

L'employeur indique dans sa requête que monsieur D a justifié son acte *« en prétendant que la pose des caméras n'était pas légale »* et qu'il a ajouté au cours de l'entretien qui a suivi qu'il pouvait *« être dangereux au niveau légal »*.

En fonction de ces éléments figurant expressément dans la requête et des différentes considérations avancées par les parties, le tribunal considère qu'il n'y a pas 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).

En effet, le point de départ des motifs invoqués (3 sur 4) n'est pas étranger à la qualité de délégué du personnel et aux activités syndicales de monsieur D.

C'est clairement l'appréciation ou l'évaluation du système de caméras de surveillance qui est à l'origine des motifs graves reprochés.

⁴ Cass. 26 mai 2011, S.10.0093, N/1, publié sur www.juridat.be.

A ce stade, le tribunal estime que la difficulté subjective (point de vue de monsieur D et de son organisation syndicale) et objective (aucun contact ou début de conciliation n'a été réalisé entre le 28 avril et le 4 mai) du dialogue social au sein de l'entreprise et le présent litige individuel ne semblent pas sans aucun lien causal entre eux.

Pour le reste, il appartiendra au juge du fond d'apprécier la réalité et la gravité des faits reprochés, et d'en tirer les conséquences quant à la rupture ou non du contrat.

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 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 fond⁵ 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 19/3/1991.

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 encore 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.

Recevons la requête.

⁵ Article 6 de la loi du 19/3/1991.

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

Disons pour droit que **le contrat de travail ne sera pas 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 **MERCREDI QUATRE MAI DEUX MILLE SEIZE**,

Le Greffier,

Le Président,