

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

Chambre des vacations - audience publique du 20 juillet 2009

JUGEMENT

R.G. n° 7292/09 7879/09

Travailleurs protégés ouvrier

définitif

Aud. n°

Rép. n°09/

EN CAUSE :

La s.a. **ITALIAN AUTOMOTIVE CENTER**, en abrégé ci-après « IAC »,

dont le siège social est situé, à 1160 Bruxelles, boulevard des Invalides, 210-220, inscrite à la BCE sous le n° 403.419.436,

partie demanderesse, comparaissant par Maître Eric CARLIER et Maître Erwin CRABEELS, avocats, dont le cabinet est établi à 1160 Bruxelles, boulevard du Souverain 280.

C'CONTRE :

1. Monsieur B A , ouvrier,

2. la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique, organisation syndicale, en abrégé ci-après « CSC »,

dont les bureaux sont établis à 1030 Bruxelles, chaussée de Haecht, 579

parties défenderesses, comparaissant par Maître Sophie REMOUCHAMPS, avocat, dont le cabinet est établi à 1050 Bruxelles, rue Lesbroussart 89.

I. LA PROCEDURE

1. Le tribunal a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

2. La procédure est réglée par le Code judiciaire et par 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 candidats délégués du personnel (ci-après « la loi du 19 mars 1991 »).

Le tribunal a pris en considération les pièces reprises à l'inventaire du dossier de la procédure et notamment :

- la requête adressée par la voie recommandée le 15 mai 2009 et par laquelle la s.a. IAC saisit la présidente du tribunal en vertu de l'article 4, §1^{er} et §2 de la loi du 19 mars 1991 ;
- la citation signifiée le 26 mai 2009, à la requête de la s.a. IAC, en vertu de l'article 6 de la loi du 19 mars 1991, reprenant les faits invoqués dans la requête adressée le 15 mai 2009 (numéro de rôle : 09/7879/A);
- les conclusions et pièces déposées par les parties dans les procédures.

4. Les parties, comparaisant comme il est dit ci-dessus, ont été entendues en leurs plaidoiries, à l'audience du 13 juillet 2009 tenue langue française.

A la même audience, Monsieur Henri FUNCK, auditeur du travail à Bruxelles, a ensuite donné son avis verbal. Les parties ont pu répliquer à cet avis.

5. Les parties n'ont pu être conciliées.

6. Les débats ont été clos le 13 juillet 2009 et la cause a été prise en délibéré.

II. LA DEMANDE

En application de la loi du 19 mars 1991, la s.a. IAC demande d'entendre dire que les faits invoqués dans sa requête du 15 mai 2009 à charge de Monsieur B A sont constitutifs d'un motif grave et que dès lors, le licenciement de Monsieur Bruno A pour motif grave est admis par le tribunal.

III. L'HISTORIQUE DU LITIGE

Des pièces, des écrits et des plaidoiries des parties, l'historique utile à la solution du litige dont le tribunal est saisi peut se résumer comme suit :

1. La s.a. IAC est une filiale du groupe Fiat. Elle est active dans le secteur automobile en qualité de distributeur officiel des marques du groupe Fiat. Elle dispose de cinq sites répartis en région bruxelloise (Meiser, Delta, Drogenbos, Berchem et Vilvoorde), disposant chacun d'un show-room (vente), d'un atelier mécanique (et pour certains également d'un atelier carrosserie) et d'un magasin (pièces détachées).

2. Monsieur B. A. a été engagé, sous contrat de travail ouvrier, en qualité de mécanicien. Il occupe actuellement auprès de la s.a. IAC la fonction de brigadier et preste à l'atelier mécanique du site Delta.

Monsieur B. A. a la qualité de candidat représentant du personnel non élu.

3. La s.a. IAC a connu en 2007 une importante restructuration. Malgré cette restructuration, la s.a. IAC continue à rencontrer des difficultés économiques et financières importantes. Les parties défenderesses ne contestent pas ces difficultés.

4. Le 12 décembre 2008, la s.a. IAC annonce son intention de procéder à la fermeture de ce qu'elle estime être deux divisions de l'entreprise : l'atelier de Meiser et le magasin de Delta. Elle informe le conseil d'entreprise de son intention de procéder, dans ce cadre, au licenciement collectif pour raisons économiques de 25 travailleurs (sur les 90 que compte l'entreprise).

Parmi le personnel touché par les mesures de la s.a. IAC (25 personnes : 2 personnes à Delta affectées au magasin et 23 personnes à Meiser, dont 20 travaillant à l'atelier et 3 personnes affectées au magasin), il s'avérera que douze travailleurs bénéficient de la protection conférée par la loi du 19 mars 1991.

5. Dès le conseil d'entreprise du 23 décembre 2008, les représentants du personnel contestent l'utilisation par la s.a. IAC de la notion de « division d'entreprise ». Ils estiment que l'intention de la s.a. IAC de procéder à la fermeture des « deux divisions d'entreprise » a pour but d'éviter toute discussion sur les critères¹ permettant de déterminer les personnes à licencier (il doit s'agir de celles occupées dans les « divisions » identifiées par la s.a. IAC) et, d'autre part, de permettre un licenciement plus aisé des représentants du personnel bénéficiant de la protection conférée par la loi du 19 mars 1991² (voir le procès-verbal du conseil d'entreprise du 9 janvier 2009).

Notamment sur cette base, mais aussi par la suite parce que la s.a. IAC n'aurait pas répondu aux questions posées par les représentants du personnel ou rencontrer leurs contre-propositions, et de façon générale par l'absence d'une volonté réelle de discussion, les représentants du personnel estiment que la phase un de la « procédure Renault »³ n'est pas respectée.

La s.a. IAC soutient pour sa part qu'elle utilise à bon escient le terme de « division de l'entreprise » et que la « procédure Renault » est respectée (voir ainsi la note remise par la s.a. IAC lors du conseil d'entreprise du 23 décembre 2008)⁴.

¹ Voir l'article 15 c de la même loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et l'article 12 de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du travail.

² Voir l'article 3, §1^{er}, alinéa 3 de la loi du 19 mars 1991.

³ Articles 62 à 70 de la loi portant des dispositions en faveur de l'emploi du 13 février 1998.

⁴ La s.a. IAC s'appuie aussi aujourd'hui sur l'ordonnance rendue le 8 juin 2009 par la Présidente du Tribunal de première instance de Bruxelles en tant qu'extrait de cette ordonnance : « qu'il convient, en tout état de cause de relever qu'en l'espèce, la procédure d'information et de consultation a été formellement respectée comme l'on a d'ailleurs constaté Actiris et l'inspection sociale » (pièce n°8 du dossier de la s.a. IAC). Le tribunal relève cependant que cette ordonnance du aussi que « l'application de ces sanctions [prévues aux articles 68 et 69 de la loi du 13 février 1998] est subordonnée à la condition que la contestation du travailleur soit reconnue fondée, ce qui implique que l'employeur reconnaisse le bien fondé des contestations, soit à défaut, que ce bien fondé soit reconnu par le juge du fond. [...] que faire droit à une telle demande [...] de reconnaître le bien fondé de la contestation] reviendrait à ordonner dès à présent réparation du préjudice que les demandeurs estiment subir suite au non respect par IAC de ses obligations légales », qu'ordonner une telle

6. Les points de vue des représentants du personnel et de la s.a. IAC ne se sont pas rapprochés lors des conseils d'entreprise suivants (20 et 28 janvier 2009, 5, 12 et 19 février 2009) ou lors de la réunion du bureau de conciliation de la commission paritaire 112 du 29 janvier 2009. Ce bureau recommande aux parties « de reprendre leurs négociations en abandonnant de part et d'autre tout préalable et en s'inscrivant dans le cadre d'un licenciement collectif et multiple ».

7. Par une lettre du 6 février 2009, le front commun syndical informe la s.a. IAC que « les organisations syndicales couvriront toutes les actions des travailleurs y compris la grève et qui auront pour but de faire respecter la recommandation du bureau de conciliation », si cette dernière n'est pas respectée pour le 15 février 2009.

8. Le 3 mars 2009, la s.a. IAC décide de clore la phase un de la loi Renault (procédure d'information et de consultation) pour entamer la phase deux (procédure de négociations).

Lors de la réunion du conseil d'entreprise du 4 mars 2009, la s.a. IAC oppose une fin de non recevoir à la contre-proposition formulée par les représentants du personnel, estimant cette contre-proposition tardive et qu'elle « requiert que la direction renonce à son plan initial » (note du 4 mars 2009 au conseil d'entreprise).

9. Le 9 mars 2009, la s.a. IAC adresse la notification du projet de licenciement prévue par l'article 7 de l'arrêté-royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs.

Par une lettre du même jour, la s.a. IAC saisit les commissions paritaires 218 et 112 d'une demande de reconnaissance d'un motif économique ou technique afin d'obtenir l'autorisation de licencier les travailleurs bénéficiant de la protection de la loi du 19 mars 1991 et visés par le licenciement collectif envisagés.

10. Par une lettre recommandée du 16 mars 2009, en vertu de l'article 67 de la loi du 13 février 1998 (« loi Renault »), les représentants du personnel notifient diverses objections à la s.a. IAC à propos du respect de certaines conditions prévues à l'article 66, § 1er, alinéa 2 de la même loi (voir ci-dessus).

11. Quatre réunions sont ensuite programmées par la s.a. IAC, avec la délégation syndicale, en vue de mener la procédure de négociations.

12. Les organisations syndicales sollicitent à nouveau l'intervention du bureau de la commission paritaire 112, en vain, puisqu'aucune conciliation n'intervient.

Dans le même temps, différentes actions syndicales sont menées. Ainsi, en date du 9 avril 2009, le personnel manifeste dans les locaux où se tient une réunion entre la s.a. IAC et la délégation syndicale. La s.a. IAC estime qu'il y a eu à cette occasion séquestration de la direction, ce que les parties défenderesses contestent. Une manifestation a également lieu le 10 avril 2009 au siège de l'importateur Fiat.

R.G. n° : 7292/09, 7879/09

feuille 5

13. A suivre les explications données à l'audience du 13 juillet 2009, le 21 avril 2009, la s.a. IAC transmet une note chiffrée (selon un système par point tenant compte de la situation familiale des travailleurs visés par le licenciement collectif) relative montants qu'elle propose d'accorder aux travailleurs qui seront licenciés. Elle n'entend pas accorder d'avantages particuliers aux travailleurs protégés. Selon les représentants du personnel, la s.a. IAC entend que les travailleurs protégés dont le licenciement est envisagé dans le cadre du licenciement collectif renoncent dès ce moment à leur protection, ce que la s.a. IAC conteste.

14. Par une lettre du 5 mai 2009, la Ministre de l'Emploi invite à reprendre les négociations pour permettre l'émergence d'une solution négociée.

Une réunion de conciliation est alors tenue au SPF Emploi le 6 mai 2009 mais n'aboutit pas à une solution.

15. S'il convient de retenir que la position de la s.a. IAC, relative au respect de la loi Renault, est fondée, le 9 mai 2009 expire le délai d'attente prévu aux articles 9 et 10 de l'arrêté-royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs. A cette date expire également le délai imparti par la loi du 19 mars 1991 aux commissions paritaires pour se prononcer sur les motifs économiques.

Les commissions paritaires se sont réunies mais elles n'ont pas reconnu l'existence de motifs économiques.

16. Le matin du 7 mai 2009, des travailleurs de la s.a. IAC occupent le site de Meiser. Ce mouvement est très largement suivi.

Ces travailleurs bloquent les différentes entrées du site de Meiser. Certaines grilles de ce site sont soudées. Les voitures, présentes à l'extérieur, sont déplacées dans l'atelier et des voitures sont utilisées pour bloquer les accès (en dégonflant les pneus).

Selon le journal télévisé de RTL du 7 mai 2009 : le journaliste : « [...] les grévistes déplacent 140 voitures de stock. Plus question de les laisser à l'extérieur. Ils les mettent en sécurité » [...] - Luis Van Heddegem, (CSC Metal) : « c'est une contrepartie. On va essayer de négocier un plan social valable pour tout le monde. C'est la seule solution qui reste aux travailleurs. C'est vraiment le désespoir qui les pousse à faire cela ». [...] Le journaliste : « Cela fait cinq mois que cela monte en puissance. Vingt-quatre personnes doivent être licenciées. Le personnel accuse la direction de manipulation. La moitié des C4 vise des délégués syndicaux ». Martin WILLEMS (Setca Industries) : « c'est la fin... on est à ... le délai ultime de la loi Renault c'est ce dimanche. Et donc lundi, la direction a l'intention d'envoyer les lettres de licenciement [...] ».

Madame Cécile STRUYF, permanent syndical CNE, déclare au journal télévisé de Télé Bruxelles du 7 mai 2009 : « On veut troquer le stock des 140 voitures neuves qui sont ici contre un véritable plan social tel que la loi le prévoit en Belgique ».

R.G. n° : 7292/09, 7879/09

feuille 6

17. Lors du journal télévisé de Brutele du 8 mai 2009, plusieurs travailleurs, dont Monsieur B. A. , qui occupent le site de Meiser, sont interrogés par le journaliste.

18. Par des citations signifiées les 7 et 8 mai 2009, la s.a. IAC sollicite, moyennant astreintes, la cessation de l'occupation du site de Meiser, auprès du président du tribunal de première instance de Bruxelles, en assignant nominativement 19 travailleurs. La citation n'est pas signifiée à Monsieur B. A. . D'autres travailleurs, qui occupent le site, ne sont pas visés également par ces citations.

19. Le 8 mai 2009, les cinq sites belges de la s.a. IAC sont à l'arrêt.

20. Par une ordonnance du 12 mai 2009, la présidente du Tribunal de première instance fait partiellement droit à la demande de la s.a. IAC. Elle ordonne, sous peine d'astreinte, à chacun des défendeurs cités les 7 et 8 mai 2009 de quitter le site de Meiser et de ne pas empêcher la s.a. IAC de reprendre possession des biens, lui appartenant ou appartenant à ses clients.

Elle fait défense aux mêmes d'entraver l'accès et la sortie paisible au site. Elle « invite les défendeurs [cités les 7 et 8 mai 2009] à restituer à la s.a. IAC les clés des véhicules dans l'hypothèse où elles seraient en leur possession ou encore dans l'hypothèse où ils y auraient accès ».

Cette ordonnance rejette la demande nouvelle, formée en conclusions, déposées le 11 mai 2009, par la s.a. IAC, tendant à entendre étendre les mesures sollicitées « à toute personne à qui l'ordonnance à intervenir sera signifiée », estimant que la s.a. IAC « ne démontre cependant pas se trouver dans l'impossibilité d'identifier les éventuels autres travailleurs qui participeraient à l'occupation litigieuse ».

Elle réserve à statuer sur la demande reconventionnelle introduite par les travailleurs cités, sollicitant que la s.a. IAC soit condamnée à reprendre la procédure Renault⁵.

21. Selon la s.a. IAC, elle tente de faire signifier cette ordonnance, dès le 12 mai 2009, aux travailleurs visés par cette ordonnance, sur le site même de Meiser, mais ceci lui est rendu impossible, à défaut de soutien des forces de l'ordre.

La signification de l'ordonnance se fait au domicile de ces travailleurs le 13 mai 2009. Le tribunal ignore l'heure de cette signification. Aucune des parties ne produit les actes de significations.

22. Le matin du 13 mai 2009 à 8h30, les travailleurs visés par l'ordonnance du 12 mai 2009 quitte l'entreprise.

23. Monsieur Emmanuel Castro, permanent FGTB métal Brabant, déclare, lors du reportage télévisé diffusé du journal télévisé de RTL du 13 mai 2009⁶ :

⁵ Cette demande fera l'objet de l'ordonnance rendue le 8 juin 2009, qui est citée par extrait à la note 4, feuille 4 ci-dessus. Le tribunal, statuant en référé, au provisoire, ne fera pas droit à cette demande.

⁶ Voir la pièce 5 du dossier de la s.a. IAC, le fichier vidéo intitulé « RTL-TV 13 mai 2009 (Le showroom d'IAC Schmebeck reste fermé malgré le dpt de - Mr Castro) wmv ».

« Il [l'huissier de justice] vient que pour faire respecter le jugement. Le jugement dit qu'il y a ces vingt personnes qui doivent être à l'extérieur. Donc ces vingt personnes sont sorties. Donc qu'il y ait contrôle d'identité, il n'y a aucun problème. Maintenant, s'ils vont se référer directement au tribunal, et c'est vrai que cela va assez vite, ils vont revenir certainement avec une nouvelle liste ou alors une assignation générale pour demander que tout le monde quitte les lieux. »

24. D'autres personnes, non visées par l'ordonnance du 12 mai 2009, occupent (toujours ou de façon nouvelle) le site de Meiser. La s.a. IAC dépose alors une requête unilatérale en vue d'obtenir, contre quiconque, la fin des voies de fait qu'elle dénonce dans cette requête, et ce moyennant astreinte.

Le président du tribunal de première instance fait droit, dans les limites de ce qu'il prévoit, à la demande de la s.a. IAC par une ordonnance du 13 mai 2009, ainsi motivée :

« Avisés du contenu de l'ordonnance précitée du 12 mai 2009, les dix-neuf travailleurs visés par cette ordonnance ont, selon le constat dressé ce 13 mai 2009 par l'huissier de justice Quentin DEBRAY (pièce 15 du dossier de la requérante), cessé d'occuper le site d'exploitation mieux décrit ci-dessous.

Par contre, l'huissier de justice précité a constaté ce matin "qu'une vingtaine de personnes se trouvent à l'intérieur du show-room", "que devant l'entrée du show-room se trouve un autre groupe d'une quarantaine de personnes" et que "toutes les accès [aux locaux de la requérante sont toujours bloqués comme décrit dans [s]on procès-verbal de constat du 7 mai 2009".

En outre l'administrateur-délégué de la requérante, M. B pi .. déclare que les personnes qui occupent actuellement le site ne sont pas des membres du personnel de la requérante et lui sont totalement inconnues (v. pièce 16).

Il apparaît dès lors que les auteurs des voies de fait dont se plaint la requérante sont désormais à ce point nombreux (une soixantaine) et au surplus susceptibles d'être (encore) remplacés par d'autres personnes qu'ils ne sont plus identifiables et que le recours à la requête unilatérale est en l'espèce justifié ».

25. Suite à la signification de cette nouvelle ordonnance rendue sur requête unilatérale le 13 mai 2009 par le président du tribunal de première instance, l'occupation du site de Meiser prend fin le 13 mai 2009 en fin de journée.

Cette signification est faite notamment à Monsieur B A « rencontré à l'exploitation de [l]a requérante établie à 1030 Schaerbeek, chaussée de Louvain 770 » (l'adresse du site), et à diverses autres personnes, dont trois autres travailleurs. Les quatre travailleurs auxquels l'ordonnance du 13 mai 2009 est signifiée sont licenciés pour motifs graves ou, s'ils sont protégés par la loi du 19 mars 1991, comme Monsieur B A, la s.a. IAC sollicite auprès du tribunal la reconnaissance d'un motif grave.

26. Les faits, qui justifient ce motif grave selon la s.a. IAC, sont portés à la connaissance de Monsieur B A par une lettre recommandée du 15 mai 2009, libellée comme suit :

« Monsieur,

Etant donné votre qualité de candidat non élu au Conseil d'entreprise lors des dernières élections sociales, nous vous informons, dans le cadre de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel au Conseil d'entreprise et aux Comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, de notre intention de vous licencier pour motif grave.

Les faits constitutifs de la faute grave sont les suivants :

Ce 7 mai 2009, une vingtaine de travailleurs de notre entreprise :

- o a pris possession de notre site sis chaussée de Louvain, 770 à 1030 Bruxelles ;
 - o a bloqué les différentes entrées du site en soudant les grilles et en plaçant des véhicules derrière les portes ;
 - o a empêché la direction et toute autre personne (sauf la presse) d'accéder au site ;
 - o a confisqué les véhicules présents sur le site nous appartenant et appartenant à nos clients, et a annoncé « garder les véhicules en otage » tant qu'il n'était pas satisfait à leurs revendications ;
 - o a emporté dans un lieu inconnu les clés de tous les véhicules parqués sur le site en précisant que celles-ci étaient emportées en otage.
- Les 7 et 8 mai, nous avons cité à comparaître, devant le Président du tribunal de première instance de Bruxelles, ceux des travailleurs que nous avons pu identifier afin qu'il leur soit ordonné de quitter le site occupé, de nous restituer les voitures, de nous restituer les clés, et de ne pas renouveler leurs voies de fait. Nous avons demandé qu'une astreinte de 1.000 EUR par manquement accompagne ces condamnations ;
- Par ordonnance du 12 mai 2009, la Présidente du tribunal de première instance de Bruxelles a fait droit à notre demande ;
- Le 12 mai 2009, nous avons tenté de faire signifier l'ordonnance en cause aux travailleurs présents sur le site et visés par cette ordonnance. L'huissier n'a toutefois pas pu procéder à la signification, en l'absence de concours des forces de l'ordre ;
- Le même jour, les travailleurs barricadés et réfugiés sur le toit ont fait dire à la presse qu'ils se feraient remplacer par des travailleurs non visés par l'ordonnance de la Présidente du tribunal de première instance de Bruxelles ;
- Le 13 mai 2009, au matin, les travailleurs visés par l'ordonnance ont quitté l'entreprise et se sont remplacés par des personnes non identifiées ;
- Toujours le 13 mai 2009, nous avons obtenu, sur requête unilatérale, une ordonnance du Président du tribunal de première instance de Bruxelles ordonnant à quiconque, sous astreinte de 2.500 EUR par manquement, de quitter le site sis chaussée de Louvain 770 à 1030 Bruxelles, et interdisant de pénétrer dans les locaux sans notre autorisation ou d'entraver l'accès paisible auxdits locaux ;
- Lorsque les occupants de l'immeuble ont été informés de cette ordonnance ils n'ont pas spontanément quitté les lieux, ils ne l'ont fait que contraints et forcés par le concours prêté à l'huissier de justice par les forces de l'ordre ;
- L'huissier a dressé un constat reprenant le nom des occupants expulsés du site. Nous avons pris connaissance le 14 mai 2009 et avons constaté que vous faisiez partie de ces personnes ;
- Vous avez donc remplacé vos collègues en étant informé de l'illégalité de l'occupation et des autres voies de faits dénoncées dans l'ordonnance sur requête contradictoire, prétextant qu'elle ne vous visait pas. Ce faisant, vous avez repris l'occupation et l'ensemble des voies de fait commises par les travailleurs dans le cadre de cette occupation à votre compte.

Le fait d'avoir repris à votre compte les voies de fait dénoncés par la Présidente du tribunal de première instance de Bruxelles, dans son ordonnance du 12 mai 2009 (à savoir : occupation du site sis chaussée de Louvain 770 à 1030 Bruxelles, sans possibilité pour la direction d'accéder aux lieux, prise de possession d'une centaine de véhicules) en étant informé du contenu de cette décision et donc du fait que cette occupation et cette prise de possession des véhicules constituaient une violation flagrante des droits fondamentaux de notre société, le fait d'empêcher ainsi une décision de justice de sortir ses effets pleins et entiers, le fait de refuser d'exécuter spontanément une décision de justice rendue à votre égard, ruinent toute confiance et ne nous permettent plus de maintenir les relations professionnelles qui nous lient. Nous vous informons donc par la présente de notre intention de vous licencier pour motif grave, sans préavis ni indemnité. [...].

Nous adressons, par ailleurs, également aujourd'hui, une requête auprès du Tribunal du travail de Bruxelles, conformément à la procédure prévue par la loi du 19 mars 1991 portant un régime particulier de licenciement. [...] ».

IV. LA DISCUSSION DE LA DEMANDE

1. En droit

1.1. Le droit de grève

1. Les parties ont une interprétation différente de ce droit.

2. Selon l'article 6, 4 de la Charte sociale européenne révisée faite à Strasbourg le 3 mai 1996, ratifiée par la loi belge du 15 mars 2002⁷, et dont il convient d'estimer qu'elle a un effet direct en droit belge⁸, « en vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les parties [...] reconnaissent le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêt, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur ».

Dans ses conclusions XVIII-1 portant l'application de la Charte par la Belgique⁹, le Comité européen des Droits sociaux « note qu'en l'absence de tout cadre législatif, le système juridique de la grève en Belgique paraît confus et incertain. [...] Le Comité a considéré dans ses Conclusions XVI-1 que la situation de la Belgique n'était pas conforme à l'article 6, §4 au motif que plusieurs « pratiques jurisprudentielles sont de nature à tenir en échec l'exercice du droit de grève et impliquent un dépassement des restrictions admises par l'article 31 de la Charte ». Les pratiques jurisprudentielles en question sont i. les jugements rendus en référé (civil) qui interdisent – sous peine d'astreintes – des piquets de grève, qualifiés de voies de fait, même si ces piquets ne se livrent à aucune violence physique, menace ou intimidation, ii. les jugements en référé qui se prononcent sur la grève elle-même et interdisent, même à titre préventif, la grève en raison d'abus de droit, interdiction assortie d'astreinte.

Le Comité a relevé dans sa précédente conclusion que le Gouvernement avait annoncé en 2001 son intention de légiférer en la matière [...]. Les interlocuteurs sociaux ont toutefois préféré formuler leur conception dans un Protocole en matière de règlement des conflits collectifs qui a été approuvé par les instances syndicales et patronales en avril 2002, protocole aux termes duquel les organisations d'employeurs se sont engagées à recommander à leurs membres d'éviter la mise en œuvre de procédures judiciaires pour des aspects liés au conflit collectif tandis que les syndicats se sont engagés à recommander à leurs membres d'éviter tout recours à la violence physique ou matérielle à l'occasion de conflits collectifs et de garantir la sauvegarde de l'outil. Le Comité a remarqué dans sa précédente conclusion que la mise en place du Protocole précité avait « gelé » les pratiques jurisprudentielles jugées non conformes à la Charte. Pour la présente période de référence, le Comité note qu'il y a eu des interventions de juridictions à l'occasion de mouvements de grève, même si, selon le rapport, elles ont été rares et ont visé des conflits collectifs particulièrement graves.

Le rapport fait état à ce propos d'une analyse publiée par le Centre de recherche et d'information sociopolitiques concernant une grève menée dans l'entreprise ACG Automotive entre décembre 2004 et mars 2005, au cours de laquelle la direction a obtenu, par un recours unilatéral au civil, une injonction délivrée par la juridiction locale interdisant – sous peine d'astreintes – les piquets de grève. Selon les faits présentés dans cette analyse et l'évaluation qui en est donnée, le recours en question ne reposait sur aucune raison objective et était contraire aux recommandations faites dans le Protocole précité. Le Comité constate que des cas continuent de se présenter dans lesquels le droit de grève est restreint par les pratiques jurisprudentielles précitées, et ce au-delà de ce des restrictions autorisées par l'article 31 de la Charte [...] ».

⁷ Loi du 15 mars 2002 portant assentiment à la Charte sociale européenne révisée et à l'Annexe, faites à Strasbourg le 3 mai 1996 (Moniteur belge du 10 mai 2004)

⁸ Micheline JAMOTILLI, « Le droit de la grève en Belgique : évolutions et perspectives », *Chr DS*, 2003, p. 371

⁹ http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/BelgiumXVIII_1r.pdf

3. Les considérations juridiques émises dans les conclusions du Comité européen des Droits sociaux ne manquent pas de pertinence. Elles ne permettent pas de considérer que le droit de mener des actions collectives, se limite, comme le soutient la s.a. IAC, à la définition de la grève donnée par le Petit Robert ou par le Larousse¹⁰. Une telle limitation pourrait conduire à réduire le droit de grève à la simple affirmation de son existence.¹¹

4. Dès lors, selon une partie de la jurisprudence, notamment récente :

- La formation de piquets de grève qui refusent ou empêchent le libre accès à l'entreprise n'outrepasse pas comme tel l'exercice normal du droit de grève.¹²
- Des piquets de grève, qui ne se livrent à aucun acte de violence à l'égard des personnes ou des biens, ne peuvent être considérés comme un dépassement manifeste d'un exercice socialement accepté et donc normal, du droit de grève. La qualification de voie de fait est exclue en l'absence de menace ou de violences.¹³
- Il ne peut être admis que des actes commis dans les limites de l'exercice normal du droit de grève, soient considérés comme étant des voies de fait¹⁴, même éventuellement si elle constitue une occupation d'entreprise¹⁵. En cette matière, il ne peut être fait état de voies de fait que si les limites de l'exercice socialement admis et, partant, ordinaire du droit en question sont manifestement dépassées¹⁶.

Les travailleurs bénéficient d'un droit de grève dans les limites raisonnables de critères acceptés dans la vie sociale¹⁷.

Dans le prolongement du droit de grève,

- Le travailleur a le droit, en raison d'une grève, de ne pas effectuer le travail convenu et partant, par dérogation à l'article 1134 du Code civil, de ne pas exécuter les obligations découlant du contrat de travail¹⁸. Le contrat de travail demeure cependant.
- En participant à un mouvement de grève et à une manifestation, le travailleur n'excède pas les limites du droit de grève reconnu à tout travailleur¹⁹. Il s'agit d'un droit individuel du travailleur qui mérite autant de protection que le droit de propriété de l'employeur.

5. Par contre, à l'inverse, même s'ils sont commis à l'occasion d'une grève, des actes de violence, d'intimidation, ou de dégradations du matériel²⁰, ne sont pas l'exercice socialement accepté et donc normal du droit de grève. Celle-ci ne peut constituer une excuse à de tels comportements²¹.

¹⁰ Contra selon la s.a. IAC : Cour du travail de Bruxelles, 18 décembre 2003, J.T.T., 2004, p. 195. Cet arrêt statue sur renvoi suite à l'arrêt de la Cour de cassation du 27 janvier 2003 (J.T.T. 2003, p. 121) qui a cassé l'arrêt de la Cour du travail de Mons du 16 avril 2002.

¹¹ Civ. Mons (Réf.), 25 mars 2009, RG 3406/09.

¹² Civ. Bruxelles, 10 décembre 1996, C.D.S. 1998, 29.

¹³ Bruxelles, 14 janvier 1994, C.D.S. 1994, 113.

¹⁴ Civ. Nivelles (Réf.), 2 juin 2009, RG 511/08, inédit.

¹⁵ Tribunal du travail de Bruxelles, 3 décembre 1981, J.T.T., p. 331.

¹⁶ Bruxelles, 14 janvier 1994, C.D.S. 1994, 113. Le pourvoi en cassation contre cet arrêt a été rejeté par Cass., 31 janvier 1997, Pas. 1997, I, p. 56.

¹⁷ Cass., 31 janvier 1997, Pas. 1997, I, p. 56 ; Civ. Charleroi (Réf.), 22 avril 2009, 3802/08.

¹⁸ Cass., 21 décembre 1981, Pas., 1982, I, p. 531.

¹⁹ Tribunal du travail de Liège, 11 février 1985, C.D.S., 1986, 6.

²⁰ Cour du travail de Bruxelles, 18 décembre 2003, J.T.T., 2003, p. 195.

²¹ Baudouin PATERNOSTRE, « Motifs graves : les enseignements de la jurisprudence », *Etudes pratiques de droit social*, Kluwer, 2008, p. 59.

1.2. Le motif grave et le droit de grève

6. Les parties ne contestent pas la position développée par la Cour de cassation dans son arrêt du 27 janvier 2003²².

« L'application [de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978], qui n'est pas exclue en cas de grève, requiert uniquement que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles ;

Attendu que l'arrêt attaqué, qui constate que les faits reprochés au défendeur s'inscrivent dans le cadre d'une grève, considère que « la simple disposition de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 concernant l'acte qui rendrait définitivement et immédiatement impossible la poursuite des relations contractuelles ne pourrait intervenir comme telle dans son application 'habituelle' pour qualifier certains manquements, les relations contractuelles étant ici suspendues par définition », que, « dans le cadre d'un climat de lutte, la faute lourde doit s'entendre d'agissements infiniment plus graves que ceux qui habituellement sont censurés », qu'« il faut [...] une intention de nuire qui excède les limites permises par le droit de grève lui-même, soit 'une intensité exceptionnelle du mobile de nuisance, pour que soit retenue la faute lourde, car la grève par elle-même est toujours destinée à nuire' » et que « 'la faute lourde du gréviste' n'est pas la faute grave du salarié ordinaire le privant d'indemnités ni même la faute intentionnelle de droit commun, c'est la faute intentionnelle traduisant l'acharnement d'un combattant qui dépasserait les lois de la guerre » ;

Attendu qu'en statuant sur l'admissibilité du motif grave allégué par la demanderesse sur la base d'autres critères que ceux que prévoit l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, l'arrêt attaqué viole cette disposition légale ainsi que les articles 21, § 2, de la loi du 20 septembre 1948 et 1^{er} bis, § 2, de la loi du 10 juin 1952 ;

Qu'en cette branche, le moyen est fondé ».

7. La loi du 19 mars 1991 permet un licenciement pour motif grave d'un travailleur qu'elle protège, même si les faits invoqués à titre de motif grave interviennent à l'occasion d'une grève.

1.3. Le motif grave et la loi du 19 mars 1991

8. La loi du 19 mars 1991 ne déroge pas en effet, en son article 4, à la notion de motif grave tel que définie à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail²³.

Dès lors, « est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur » (article 35 de la loi du 3 juillet 1978).

9. L'article 2, § 4 de la loi du 19 mars 1991 dispose que « le mandat des délégués du personnel ou la qualité de candidat délégué du personnel ne peut entraîner ni préjudices ni avantages spéciaux pour l'intéressé ».

²² Cass. 27 janvier 2003, J. T. 2003, 121

²³ Cour du travail de Bruxelles, 27 décembre 2007, R. G. n° 50 400, www.juridat.be

En conséquence, il n'y a pas lieu de tenir compte de la qualité de travailleur protégé pour apprécier la gravité du motif grave²⁴. Cette qualité ne constitue, dans l'appréciation d'un motif grave, ni une circonstance aggravante, ni une circonstance atténuante²⁵.

1.4. Le motif grave

10. La notion de faute n'est pas limitée par cette disposition aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle. Elle s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé²⁶.

Une faute peut donc être commise même si le contrat de travail est suspendu, par exemple à l'occasion d'une grève²⁷.

11. La faute reprochée doit être matériellement imputable au travailleur. La charge de la preuve de cette imputabilité matérielle incombe à l'employeur en vertu de l'article 35, alinéa 8 de la loi du 3 juillet 1978²⁸.

12. Il faut une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur. Un contrôle de proportionnalité a dès lors nécessairement lieu lorsque le juge apprécie la légalité du motif grave : en effet, le juge vérifie si la faute grave justifie l'impossibilité immédiate et définitive de toute collaboration professionnelle²⁹.

13. Le fait qui peut justifier le licenciement sans indemnité ni préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer (ou non) le caractère d'un motif grave³⁰. Les faits doivent être appréciés de façon concrète³¹.

La circonstance que les faits reprochés se sont déroulés au moment d'un conflit collectif de travail doit donc être prise en considération, sauf à examiner ces faits de façon abstraite. Le tribunal ne partage donc pas l'interprétation de la loi présentée par la s.a. IAC.

14. L'article 35, alinéa 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 dispose que « chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge³² ».

Le juge du fond apprécie donc, dans chaque cas d'espèce qui lui est soumis, souverainement, le motif grave, c'est-à-dire si les faits invoqués sont réels et répondent aux exigences de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

²⁴ Cour du travail de Liège, 20 février 1990, R.G. 91-246. Cour du travail d'Anvers, 27 mai 1988, J.T.T. 1988, p. 357. Cour du travail de Bruxelles, 24 novembre 1980, R.W. 1980-81, 2262. Contra cité par la s.a. IAC. Tribunal du travail de Bruxelles, 13 mars 1989, Bull. F.E.B. 1989, 1471, cité in B. PATERNOSIRE, "Motif grave : les enseignements de la jurisprudence", op. cit. 85.

²⁵ DEMANET, G., Réflexions sur le droit de grève dans le secteur privé, J.T.T. 1990, p. 70.

²⁶ Cass. 26 juin 2006, S.05.0004 F/1, J.T.T. 2006, p. 404. Voir aussi les conclusions de J.-Fr. LECHEFROU précédant Cass., 3ème chambre, R.G. S.06.0081 F., 26 février 2007, J.T.T. 2007, liv. 979, 239.

²⁷ Tribunal du travail de Charleroi, 27 juin 1983, J.T.T. 1984, 345.

²⁸ Hervé DECKERS, « Le licenciement pour motif grave », Etudes pratiques de droit social, 2008, p. 17.

²⁹ Cour du travail de Bruxelles, 27 décembre 2007, J.T.T. 2008, 142.

³⁰ Cass., 20 novembre 2006, S.05.0117 F., www.cass.be.

³¹ Cass., 21 mars 1986, Pas. 1986, 897.

³² C'est le tribunal qui souligne.

Contrairement à ce que soutient la s.a. IAC, le contrôle ainsi opéré par le juge, conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, est « un contrôle plein : le juge substitue son appréciation à celle de l'employeur »³³.

Ici encore, le tribunal ne peut suivre le raisonnement de la s.a. IAC.

2. Application du droit

15. En page 24 de ses conclusions de synthèse déposées le 2 juillet 2009, la s.a. IAC indique que « ce qui constitue la faute grave reprochée à Monsieur B. A. par la [s.a. IAC] est le fait d'avoir, en parfaite connaissance de cause, repris à son compte des actes condamnés par une décision judiciaire et qualifiés expressément de voies de fait par celle-ci, à la suite d'un débat contradictoire entre les acteurs concernés » (page 24 de ses conclusions).

La s.a. IAC poursuit en page 25 de ces mêmes conclusions que : « la meilleure preuve de ce qui précède est que les travailleurs qui ont initialement occupé les locaux de la s.a. IAC ne font pas l'objet d'une procédure de licenciement pour motif grave [...] ».

16. Comme le relèvent les parties défenderesses, en vertu de l'article 23 du Code judiciaire, l'ordonnance rendue le 12 mai 2009 n'a légalement qu'une autorité relative³⁴ de chose jugée.

D'une part, elle n'est pas rendue entre les mêmes parties. Monsieur B. A. n'a pas été visé par les citations des 7 et 8 mai 2009.

Or, Monsieur B. A. était présent sur le site à tout le moins dès le 8 mai 2009 (voir le journal télévisé de Brutale du 8 mai 2009), ce que la s.a. IAC n'ignorait pas (c'est elle qui dépose l'enregistrement de ce journal télévisé).

Si la s.a. IAC, comme elle le déclare, entendait avoir un débat contradictoire avec Monsieur B. A., elle pouvait aussi le citer devant le président du tribunal de première instance. Notre tribunal rappelle, comme l'a fait la présidente du tribunal de première instance, que les juridictions de l'ordre judiciaire ne sont pas compétentes pour trancher un conflit collectif de travail. Leur compétence se limite aux litiges individuels qui peuvent éventuellement s'exprimer à l'occasion d'un conflit collectif de travail et dont elles sont saisies.

Monsieur B. A. n'était donc pas « un acteur concerné » dans le litige individuel qui fut tranché par l'ordonnance du 12 mai 2009.

D'autre part, dans le litige dont le tribunal est saisi, c'est en premier ordre le droit subjectif de Monsieur B. A. à bénéficier de la protection que lui accorde la loi qui est en discussion. Dans le litige qui fut tranché par la présidente du tribunal de première instance de Bruxelles, c'étaient les droits subjectifs (liberté d'industrie, droit de propriété) de la s.a. IAC dont il était demandé la protection.

³³ Hervé DECKERS, « Le licenciement pour motif grave », *Etudes pratiques de droit social*, 2008, p. 32

³⁴ Souligné par le tribunal

17. Lorsque l'huissier de justice s'est présenté sur le site de Meiser pour signifier l'ordonnance du 12 mai 2009, il n'est pas démontré qu'il a signifié à Monsieur B A cette ordonnance. Il n'en avait d'ailleurs pas le pouvoir.

Il n'est cependant pas sérieusement contestable que Monsieur B A connaissait, au moins dans ses lignes de force, l'existence de l'ordonnance du 12 mai 2009 dès qu'elle fut portée à la connaissance des travailleurs visés nominativement par cette ordonnance

Il demeure qu'il n'avait aucune obligation légale d'y donner suite, sauf à vouloir donner un effet collectif à l'ordonnance du 12 mai 2009, effet qu'elle n'a pas.

18. Dès que l'ordonnance du 13 mai 2009, intervenue sur la requête unilatérale, lui a été signifiée, Monsieur B A a quitté le site de Meiser, sans qu'il soit établi qu'il ait fallu recourir à une quelconque exécution forcée.

19. Le tribunal a à apprécier si les faits libellés par la s.a. IAC étaient constitutifs d'un motif grave dans le chef de Monsieur B A, en ce que ces faits étaient une faute grave qui rendait immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Ces faits ne peuvent être isolés du conflit collectif et ce faisant du droit de Monsieur B A à participer au mouvement de grève, dans des limites raisonnables.

Les faits, établis dans le chef de Monsieur B A et qui lui sont imputables, furent de demeurer (ou d'entrer) sur le site occupé après l'ordonnance du 12 mai 2009, de s'être fait signifier l'ordonnance du 13 mai 2009, et d'avoir quitté le site de Meiser pacifiquement dès cette signification.

Dans les circonstances particulières de l'espèce, le tribunal estime que ces faits ne peuvent être considérés comme constitutifs d'un motif grave, en ce que ces faits étaient une faute grave qui rendait immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire,

Déclare la demande de la s.a. IAC non fondée et la rejette ;

Condamne la s.a. IAC aux dépens de l'instance, liquidés dans le chef de Monsieur B A à la somme de 2.500 € à titre d'indemnité de procédure.

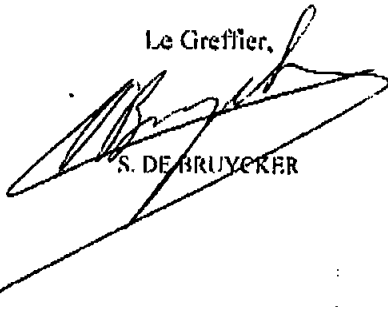
Ainsi jugé par la Chambre des vacations du tribunal du travail de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Monsieur Marc DALLEMAGNE, Juge ;
Madame Anne VEREECKEN, Juge social employeur ;
Monsieur, Christian VERBECK, Juge social ouvrier;

20-07-2009

- 1 Et prononcé à l'audience publique du 20 juillet 2009 à laquelle étaient présents :
2 Monsieur Marc DALLEMAGNE, Juge,
assisté par Madame Sabine DE BRUYCKER, Greffier-chef de service.

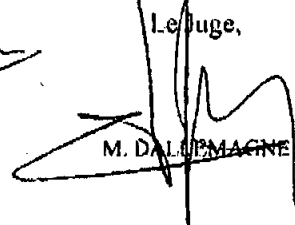
Le Greffier,


S. DE BRUYCKER

Les Juges sociaux,


C. VERBECK et A. VEREECKEN

Le Juge,

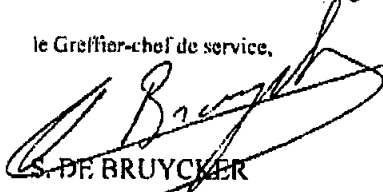

M. DALLEMAGNE

et prononcé à l'audience publique du 20 juillet 2009 à laquelle étaient présents :

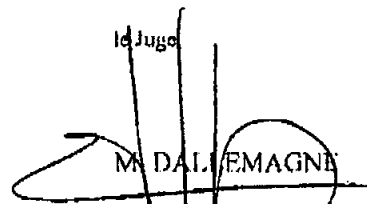
Monsieur Marc DALLEMAGNE,
assistée par Madame Sabine DE BRUYCKER
Approuvé la rature de deux lignes nulles.

Juge,
Greffier - chef de service,

le Greffier-chef de service,


S. DE BRUYCKER

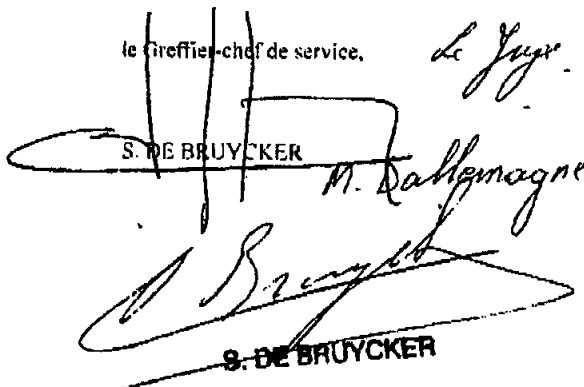
le Juge


M. DALLEMAGNE

En application de l'article 785 du Code Judiciaire et vu que Monsieur Christian VERBECK, Juge social, ouvrier est dans l'impossibilité de signer le jugement, le jugement est valable sous la signature des autres membres du siège qui l'ont prononcé.

le Greffier-chef de service,

le Juge


S. DE BRUYCKER

M. Dallemagne

S. DE BRUYCKER