

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
Division Charleroi

J U G E M E N T

prononcé en audience publique de la deuxième chambre

EN CAUSE DE : Monsieur J. C.

Demandeur au principal, défendeur sur reconvention, représenté par
Maître **MONFORTI Nathalie**, Avocate à 6000 Charleroi, rue Basslé,
13

CONTRE :

La société de droit étranger YUSEN LOGISTICS B.V., dont le siège
social est sis aux Pays Bas, à 2983 GS Ridderkerk, Ringdijk 378, ayant
une succursale en Belgique à Beveren (Melsele), Keetberglaan 2 et
ayant un siège d'exploitation à 6041 Charleroi, Avenue des Etats-Unis 1
et à Courcelles, Rue de Hainaut 30

Inscrite à la BCE sous le n°0502.518.792

Défenderesse au principal, demanderesse sur reconvention, représentée
par Maître **Geert JOOSTEN**, avocat à 3580 BERINGEN,
Paalsesteenweg, 81

Le Tribunal, après avoir délibéré de la cause, rend ce jour le jugement suivant :

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et ses modifications
dont il a été fait application ;

Vu le dossier de la procédure, notamment :

- la citation introductive de l'instance signifiée le 29 mai 2018 par l'huissier de justice
D , avec une traduction conforme en néerlandais,
- l'ordonnance rendue en application de l'article 747 § 1^{er} du Code judiciaire,
- les conclusions de synthèse prises pour la partie demanderesse et son dossier de
pièces, reçus au greffe le 25 janvier 2019
- les conclusions de synthèse prises pour la partie défenderesse reçues au greffe le 22
février 2019 et les pièces y annexées,

Attendu que la tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire a été faite mais est demeurée sans résultat;

Entendu les conseils des parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 11 mars 2019 ;

* * * *

Introduite dans les formes et délais requis, l'action est recevable ;

I.OBJET DES DEMANDES.

La demande principale pour objet d'entendre condamner la société YUGEN LOGISTICS à payer à Monsieur C. les sommes provisoires suivantes :

- 55.774,46 €, à titre d'indemnité spéciale de protection liée au statut de représentant du personnel, outre les intérêts sur le brut à dater du 9 juin 2017,
- 1 € à titre de toute autre somme qui resterait due dans le cadre de l'exécution des relations de travail ;

La demande tend également à obtenir la condamnation de la partie défenderesse à délivrer un nouveau C4, et ce, sous peine d'une astreinte de 5 € par jour de retard.

Par voie de conclusions déposées au greffe le 30 mai 2018, la société YUGEN LOGISTICS a formé à titre subsidiaire pour le cas où la demande principale serait dit fondée, une demande reconventionnelle tendant à la condamnation de Monsieur C. à lui payer une somme de 20.625 € à majorer des intérêts légaux à compter de l'exigibilité et des intérêts judiciaires.

II. LES FAITS.

La société Yusen Logistics Benelux est une société anonyme de droit hollandais active dans le fret aérien et maritime ainsi que dans la logistique contractuelle (CL) et le transport terrestre (LT). Les activités de sa succursale en Belgique (Belgian Branch, qui regroupe les établissements de Gosselies, Herentals, Courcelles, Zaventem et Beveren) relèvent des 2 derniers secteurs (CL & LT). Au sein de l'unité belge, Gosselies et Courcelles s'occupaient essentiellement de logistique et de Transport routier pour Caterpillar.

Monsieur C. (ci-après le demandeur) a été engagé par la société YUGEN LOGISTICS dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier magasinier à partir du 31 mai 2010.

Dans le cadre des élections sociales de 2016, Monsieur C. a été élu délégué au sein du CPPT.

Suite à la fermeture du site Caterpillar à Gosselies, la société Yusen Logistics a entamé une procédure de licenciement collectif.

Une CCT d'entreprise a été signée avec les partenaires sociaux le 4 avril 2017. Cette CCT contenant le plan social a été enregistrée auprès du SPF Emploi sous le numéro 143.376/CO. L'article 9 de la CCT prévoit que les organisations syndicales s'engagent à coopérer à la demande de reconnaissance de l'existence de raisons d'ordre économique ou technique liées à la fermeture de l'entreprise comme raison de leur licenciement dans le sens de l'article 3 de la loi du 19 mars 1991 et que si les raisons économiques sont reconnues par les commissions paritaires, les travailleurs protégés pourront être licenciés sans qu'aucune des indemnités prévues par la loi du 19 mars 1991 ne soit due.

Par courrier du 13 avril 2017, la société a demandé la reconnaissance des raisons d'ordre économique et technique dans le cadre de la loi du 19 mars 1991 (voir pièces n°11 à 13 du dossier du demandeur).

Par décision du 20 avril 2017, la sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers (SCP 140.03) a reconnu l'existence de raisons économiques ou techniques pouvant justifier le licenciement des délégués du personnel et candidats délégués du personnel sur base de l'article 3 de la loi du 19 mars 1991.

Tous les travailleurs de Yusen Logistics qui travaillaient sur la liste de Caterpillar Gosselies, dont le demandeur en date du 31 mai 2017, ont été licenciés dans le cadre de ce licenciement collectif.

Le 27 février 2018, le demandeur par l'intermédiaire de son avocat, a réclamé une indemnité spéciale de protection.

Par courrier du 14 mars 2018, le conseil de la société YUSEN LOGISTICS a répondu que le demandeur n'avait pas droit à cette indemnité.

La citation introductive d'instance a été signifiée le 29 mai 2018.

III. DISCUSSION.

A) L'indemnité de protection prévue par la loi du 19 mars 1991.

A.1. Les dispositions légales applicables.

Les délégués du personnel effectifs et suppléants et les candidats non élus au C.E. et au C.P.P.T. bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement prévue par la loi du 19 mars 1991. Il n'est possible de procéder régulièrement au licenciement de ces travailleurs que pour deux motifs : en cas de raisons d'ordre économique et technique ou de motif grave.

Dans les deux hypothèses, le licenciement doit être préalablement autorisé (dans le premier cas par la Commission paritaire ou le Conseil national du travail, et éventuellement par les juridictions du travail, dans le second cas).

L'art. 3 § 1^{er} de la loi du 19 mars 1991 dispose que :

« ... L'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel pour des raisons d'ordre économique ou technique doit saisir

préalablement la Commission Paritaire compétente par lettre recommandée à la poste.

A défaut de Commission Paritaire ou si la Commission Paritaire ne fonctionne pas, il doit saisir le Conseil National du Travail.

La Commission Paritaire ou, le cas échéant, le Conseil National du Travail est tenu de se prononcer au sujet de l'existence ou de l'absence de raison d'ordre économique ou technique dans les 2 mois à compter de la date de la demande qui en est faite par l'employeur.

A défaut de décision de l'organe paritaire dans le délai fixé à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut licencier le délégué du personnel ou le candidat délégué du personnel qu'en cas de fermeture de l'entreprise ou d'une division de l'entreprise ou en cas de licenciement d'une catégorie déterminée du personnel.

Sauf en cas de fermeture de l'entreprise ou d'une division de celle-ci, l'employeur ne peut procéder au licenciement avant que les juridictions du travail n'aient reconnu l'existence de raisons d'ordre économique ou technique.

Pour obtenir cette reconnaissance, l'employeur est tenu de saisir, par citation, le Président du Tribunal du Travail d'une demande de reconnaissance des raisons d'ordre économique ou technique justifiant le licenciement du délégué du personnel ou du candidat délégué du personnel.

La procédure est régie par les règles fixées aux art. 8, 10 et 11 de la présente loi.

L'employeur est tenu d'assurer l'exécution du contrat de travail pendant la procédure en cours devant les juridictions du travail.

Lorsque le jugement reconnaît les raisons d'ordre économique ou technique, il ne peut notifier le congé qu'à partir du 3^{ème} jour ouvrable qui suit l'échéance du délai d'appel ou s'il y a eu appel, du 3^{ème} jour ouvrable qui suit la notification de l'arrêt reconnaissant les raisons d'ordre économique ou technique... »

La Cour de cassation a rappelé que la protection spéciale accordée aux délégués du personnel ou aux candidats délégués du personnel 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 pour exercer cette mission (Cass. 4 septembre 1995, Chr.D.S. 1995, p.474, obs. FUNCK, J.T.T. 1995, p.493 ; Cass. 1^{er} décembre 1997, Chr.D.S. 1998, p.292, Pas. 1997, I, p.1315).

Instituée dans l'intérêt général, cette protection légale est donc d'ordre public. La Cour de Cassation en conclut dès lors qu'un travailleur bénéficiant de ce type de protection ne peut valablement y renoncer (voir aussi Cass. 15 mai 2000, J.T.T. 2000, p.371).

L'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel pour des raisons d'ordre économique ou technique doit donc saisir préalablement la Commission paritaire compétente et à défaut de Commission paritaire, le Conseil national du travail.

Il est admis que le Tribunal du travail peut examiner les raisons d'ordre économique ou technique avancées par l'employeur afin d'obtenir la levée de la protection des délégués du personnel, à deux occasions :

- soit l'organe paritaire n'a pas rendu de décision. Le Tribunal agit en tant qu'organe du premier degré ;
- soit l'organe paritaire a rendu une décision à l'unanimité, le Tribunal agit comme organe d'appel.

Pour que les raisons d'ordre économique ou technique soient reconnues, l'employeur doit démontrer d'une part l'existence de raisons d'ordre économique ou technique et d'autre part l'absence de discrimination entre les travailleurs protégés et les autres travailleurs (voir H. DECKERS et L. DEAR, La protection des représentants du personnel, Anthémis 2011, page 146).

L'article 3 §2 de la loi du 19 mars 1991 prévoit qu'en aucun cas la qualité de délégué du personnel ne peut avoir une incidence sur la décision de l'employeur de le licencier. Cette disposition consacre le principe général de non discrimination (positive ou négative) du délégué (ou candidat délégué) du personnel.

A.2. Application

En l'espèce, la Commission Paritaire compétente a été saisie préalablement au licenciement du demandeur et elle a reconnu l'existence de raisons d'ordre économique ou technique pouvant justifier le licenciement des délégués du personnel (voir pièce n°2 du dossier de la société).

Cette décision de la SCP 140.03 est motivée comme suit :

« Considérant que Caterpillar, dont Yusen Logistics est le principal sous traitant cesse ses activités à Charleroi,

Considérant que ceci entraîne la fermeture de la succursale de Yusen Logistics sur le site de Caterpillar à Gosselies. »

La procédure de reconnaissance des raisons d'ordre économique et technique a été respectée et les autorités compétentes comme les représentants des travailleurs ont été informés et consultés. Ces négociations ont abouti une CCT d'entreprise du 4 avril 2017 qui contient un plan social.

Le demandeur soutient que l'employeur doit démontrer concrètement les raisons économique et technique qui justifient son licenciement et ne peut se contenter de se retrancher derrière la fermeture du site de Gosselies. Il fait valoir que la société YUSEN LOGISTICS est une société florissante et que le site de Courcelles a été maintenu. Selon le demandeur, la fermeture de Caterpillar serait un prétexte à la fermeture du site de Gosselies de la société.

Le demandeur se fonde sur un extrait de note établi par la CSC pour avancer que la société présente une bonne santé financière (voir pièce 15 du demandeur).

Il note que les délégués du personnel effectifs et suppléants (de la CSC) n'ont pas marqué leur accord sur la levée de leur mandat (courrier du 12 avril 2017, pièce n°10 du dossier du demandeur).

La société YUSEN LOGISTICS expose - et ce n'est pas contesté par le demandeur - que tous les travailleurs de YUSEN LOGISTICS qui prestaient sur le site de Caterpillar à Gosselies et ceux de Courcelles dont l'activité était liée à celle de Caterpillar, ont été licenciés, soit 108 ouvriers et 14 employés.

Elle fait valoir que tous les travailleurs, y compris les délégués (et candidats délégués) du personnel ont été traités de la même façon et n'ont pas été reclassés sur un autre site de la société.

A partir du moment où la fermeture d'une division de l'entreprise est établie et que la Commission paritaire compétente a reconnu les raisons d'ordre économique et technique, il n'appartient pas au Tribunal d'exercer un contrôle d'opportunité sur les choix effectués par l'employeur de fermer telle division. La Cour de cassation a confirmé que le juge ne pouvait pas se substituer à l'employeur pour apprécier l'opportunité des mesures prises (Cass. 19 avril 1993, JTT 1993, p.305 ; CT Anvers 27 novembre 1994, Chr.D.S 1996, p.342 ; CT Anvers 10 juin 2009, Ch.D.S. 2010, p.256).

Une entreprise qui se porte bien et réalise des bénéfices peut décider de la fermeture d'une division de l'entreprise. Le Tribunal confronté à une demande de levée de protection ne peut pas exercer un contrôle d'opportunité de la décision de l'employeur dès lors qu'il y a effectivement une fermeture de l'entreprise au sens de la loi du 19 mars 1991 (voir H. DECKERS et L. DEAR, La protection des représentants du personnel, Anthémis 2011, page 147 qui citent T.Trav.Verviers 3 mars 1971, RDS 1972, p.207 ; H-F.LENAERTS, Le licenciement des représentants du personnel, 5^{ème} édition, Kluwer, 2016, p.144).

En l'espèce, la décision de Caterpillar de cesser ses activités à Gosselies a contraint la société YUSEN LOGISTICS à entamé la procédure de licenciement collectif et l'a amené à saisir la Commission paritaire. Suite à la reconnaissance des raisons d'ordre économique et technique par la Commission paritaire, le site de Gosselies a été effectivement fermé et tous les travailleurs occupés sur ce site ont été licenciés.

Il faut relever que la CCT d'entreprise du 20 avril 2017 contenant le plan social a été signée par les permanents syndicaux qui se sont engagés en cas de reconnaissance de raisons économique ou technique par la Commission paritaire d'accepter la levée de protection des travailleurs protégés qui pourront être licenciés sans qu'aucune des indemnités prévues dans la loi de 1991 ne soit due. Les organisations syndicales ont négocié des primes extra légales pour l'ensemble des travailleurs dont les travailleurs protégés (voir les articles 9 et 12 de la CCT d'entreprise).

En conséquence, l'employeur démontre que le demandeur a été licencié suite à la fermeture de la division de Gosselies, laquelle découle de la fermeture de CATERPILLAR, et que son licenciement n'est pas lié à son mandat syndical.

Il n'y a pas eu non plus de discrimination au niveau du reclassement : les ouvriers licenciés n'ont pas été reclassés sur un autre site et ne se sont pas vu proposer un transfert ni sur un autre site en Belgique ni sur le site de Valenciennes.

La demande de bénéficier d'une indemnité spéciale de protection n'est pas fondée.

Quant à la demande de condamnation d'un euro provisoire à titre de toute autre somme, ce chef de la demande n'a pas été précisé et doit être déclaré non fondé faute de justification.

B) Demande reconventionnelle

A partir du moment où la demande principale est déclarée non fondée, il n'y a pas lieu d'examiner la demande reconventionnelle formée à titre subsidiaire.

C) Dépens

Le demandeur étant débouté de son action il doit être condamné aux dépens de l'instance.

En l'absence de tout débat sur cette question, le demandeur peut être condamné au montant de base de l'indemnité de procédure liquidé par la société à 3.000 €.

Le demandeur supportera la charge de ses propres dépens liquidés à 3.294,56 € étant les frais de citation et l'indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal du Travail, après en avoir délibéré,

Statuant contradictoirement,

Déclare la demande principale recevable mais non fondée ;

Dit la demande reconventionnelle formée à titre subsidiaire non fondée ;

Condamne le demandeur aux frais et dépens de l'instance liquidés par la société défenderesse à 3.000 € étant l'indemnité de procédure et délaisse à charge du demandeur ses propres dépens liquidés à 3.294,56 € ;

Dit qu'il n'est pas dérogé à l'article 1397 du Code judiciaire ;

Ainsi rendu et signé par la **deuxième** chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, composée de :

Mme N. MALMENDIER
M. VAN DROOGHENBROECK
M.DENIES
M. MATHY

Vice- présidente au Tribunal du travail,
Juge social au titre d'employeur,
Juge social au titre de travailleur ouvrier,
Greffier.

MATHY

DENIES

VAN DROOGHENBROECK

MALMENDIER

En application de l'article 785 du Code judiciaire, il a été constaté l'impossibilité pour Monsieur VAN DROOGHENBOECK, de signer le présent jugement.

Et prononcé à l'audience publique du 8 avril deux mille dix neuf de la deuxième chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme MALMENDIER, Vice- Présidente au Tribunal du travail, présidant la 2^{ème} chambre, assistée de Monsieur MATHY, Greffier.

Le Greffier,

MATHY


La Vice- Présidente,

MALMENDIER