

Rép. n° : 2019/1359

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT**  
**DIVISION DE TOURNAI**

**JUGEMENT**  
**AUDIENCE PUBLIQUE DU**  
**VINGT-DEUX MARS DEUX MILLE DIX-NEUF**

En cause de :

**La SA FLAUREA CHEMICALS**, BCE 0536.756.626,  
7800 Ath, Quai des Usines, 12,

*Partie demanderesse, représentée par Madame Sylvia GOOVERS, directrice des ressources humaines, et Maître Thomas CHEVALIER, avocat au barreau de Mons ;*

Contre :

**1. Monsieur**

*Première partie défenderesse, comparissant en personne et assistée de Monsieur Grégory MAES, délégué syndical dûment mandaté ;*

**2. La Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC)**,  
1030 Bruxelles, chaussée de Haecht, 579,

*Seconde partie défenderesse, représentée par Monsieur Grégory MAES, délégué syndical dûment mandaté ;*

---oOo---

Copie non signée adressée  
pour information aux parties  
en vertu des articles 10 al 8  
de la loi du 19/03/1991  
(parties et conseils) et 1052  
(auditeur) du Code judiciaire.

Exempt du droit d'expédition  
(art. 280,2 C.E. - loi du  
15/07/1970) le 27/03/2019

Le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, après en avoir délibéré,  
prononce le jugement suivant :

**I. Procédure :**

Le tribunal a entendu le conseil de la partie demanderesse en sa plaidoirie et le mandataire des parties défenderesses en ses explications et moyens à l'audience publique du 15 mars 2019 n'ayant pu concilier celles-ci avant l'ouverture des débats.

Le dossier sur base duquel le tribunal a statué contient les principaux éléments suivants :

- la citation comme en référé signifiée le 31 janvier 2019 par Maître Pierre L..., huissier de justice suppléant remplaçant Maître Ghislain D... huissier de justice de résidence à Mons pour l'audience publique du 13 février 2019 ;
- l'ordonnance prononcée le 13 février 2019 constatant l'échec de la conciliation, distribuant la cause à la deuxième chambre du tribunal de céans et fixant les délais de dépôt des conclusions des parties et l'audience de plaidoiries au 15 mars 2019 ;
- les conclusions de la partie demanderesse, entrées au greffe le 20 février 2019 ;
- les conclusions et le dossier de pièces des parties défenderesses, entrés au greffe le 27 février 2019 ;
- les conclusions de synthèse et le dossier de pièces de la partie demanderesse, entrés au greffe le 6 mars 2019 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse des parties défenderesses, entrées au greffe le 13 mars 2019 ;
- les procès-verbaux d'audience publique.

**II. Objet de la demande :**

En application de 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, la SA FLAUREA CHEMICALS tend à voir reconnaître par le tribunal l'existence de motifs graves de manière à justifier le licenciement de Monsieur J..., ayant la qualité de représentant CSC au CE et au CPPT.

**III. Faits de la cause :**

Monsieur J... est entré au service de la SA FLAUREA CHEMICALS en date du 1<sup>er</sup> septembre 2010 en qualité d'employé laborantin (il y a été occupé comme intérimaire du 10 mars 2010 au 31 août 2010). Il a été élu lors des élections sociales tenues en mai 2016 en qualité de représentant suppléant CSC au sein du CE et du CPPT institués au sein de la SA FLAUREA CHEMICALS. Il est devenu membre effectif de ces organes suite à la démission de Madame D... communiquée le 16 juillet 2018.

\*

Eu égard à la manifestation nationale du 14 décembre 2018, la SA FLAUREA CHEMICALS considéra que l'exécution du contrat de travail de ses travailleurs non-grévistes était suspendue pour cause de force majeure temporaire. Madame G, directrice des ressources humaines de la SA FLAUREA CHEMICALS, adressa un mail au personnel le 13 décembre 2018 à 10h30 en ces termes :

*Cher(ère) collègue,*

*Nous apprenons ce jeudi 13 décembre que le mouvement de grève de ce 14 décembre 2018 sera massivement suivi par le département « Production et Maintenance ».*

*Cet événement constitue un cas de force majeure temporaire qui rend impossible l'exécution du contrat de travail des employés ce vendredi 14 décembre 2018.*

*L'exécution de votre contrat de travail sera dès lors suspendue ce jour-là pour ce motif. Vous ne devez dès lors pas vous présenter au travail.*

*Nous faisons le nécessaire auprès de l'ONEM afin que vous soyez indemnisé par des allocations de chômage temporaire. Les documents y relatifs vous seront transmis dans les meilleurs délais.*

*Nous vous remercions pour votre compréhension.*

*Cordialement,*

Par e-mail du même jour à 13h23, Monsieur J interpellait Madame G en ces termes :

Bonjour

Après contact avec mon permanent, il apparaît que vous avez le droit de demander le chômage pour un cas de grève.

Cette grève est prévue déjà depuis plusieurs semaines.

Néanmoins le justificatif invoqué ne semble inapproprié.

En effet lorsque les ponts sont imposés à tout le personnel ouvrier, l'exécution du travail pour les employés est possible.

Pourquoi si seulement une majorité du personnel ouvrier de production et maintenance est en grève, le travail des employés n'est plus possible ?

Alors, quel est la différence entre ces deux cas de figure ?

Comment pourrez-vous le justifier auprès de l'ONEM ?

Aucune suite ne fut réservée par Madame GI au mail de Monsieur J

Le mercredi 9 janvier 2019, les travailleurs non-grévistes reçurent les documents de chômage temporaire avec, en annexe, le courriel adressé par Madame GI à l'ONEM le 21/12/2018 en ces termes :

*« Madame, Monsieur,*

*Je vous écris complémentaiement à notre demande d'indemnisation dans le cadre d'un cas de force majeure temporaire introduite le 14 décembre dernier auprès de vos services.*

*Je tiens à revenir sur le déroulement des événements.*

*Nous avons été prévenus, le 23 novembre 2018, de l'organisation d'une action syndicale le 14 décembre 2018.*

*En date du 26 novembre, nous avons demandé, par email, aux représentants du personnel de nous faire connaître leurs intentions pour le 28 novembre au plus tard.*

*Ce courrier est demeuré sans réponse.*

*Nous avons relancé plusieurs fois les représentants du personnel, tant par mail qu'oralement, mais en vain.*

*Ce n'est que le 12 décembre à 8h35 que nous avons découvert à la cantine de l'entreprise une liste d'inscriptions à la manifestation syndicale, sur laquelle figuraient les noms de 32 personnes, soit 66,67 % de l'effectif ouvrier total.*

*Sur les 48 ouvriers que FLAUREA CHEMICALS emploie, la situation aurait été la suivante le vendredi 14 décembre : 32 grévistes, 6 en congé maladie, 1 en accident de travail et 4 en congés, soit seulement 5 ouvriers disposés à travailler à cette date.*

*Il est clair que dans ces conditions, avec seulement 5 ouvriers, l'entreprise ne pouvait pas travailler le 14 décembre, la sécurité du site ne pouvant plus être assurée.*

*Le site étant classé SEVESO, des normes strictes sont à respecter.*

*Par ailleurs, dans la mesure où le mouvement de grève était massivement suivi par le département « Production et maintenance », c'est en réalité toute l'entreprise qui était dans l'impossibilité de fonctionner le 14 décembre 2018, y compris les employés.*

*En effet :*

- *les laboratoires se seraient retrouvés sans activité puisque celle-ci est directement liée à la production*

- *les missions d'analyses et d'échantillonnages se seraient retrouvés inopérants puisque s'il n'y a aucune production, aucune analyse ne doit être effectuée,*

- *les activités logistiques auraient été réduites à néant puisque sans production, il n'y aurait eu aucune activité de chargement/déchargement.*

*Cet événement a constitué un cas de force majeure temporaire qui a rendu impossible l'exécution du contrat de travail des ouvriers et des employés le vendredi 14 décembre 2018.*

*En effet, la force majeure se définit comme un événement de nature imprévisible qui rend impossible l'exécution d'obligations contractuelles, pour autant que cet événement ne puisse être imputé au débiteur de l'obligation.*

*En l'espèce, l'événement était imprévisible puisque ce n'est que le 12 décembre et*

par nos propres moyens que nous avons découvert la participation massive du département « Production et maintenance » à la grève du 14 décembre. Ce n'est que le 13 décembre à 15h30 que les représentants du personnel se sont inquiétés de nous remettre la liste définitive.

Compte tenu de l'absence d'activité et des problèmes de sécurité évoqués ci-avant, nous avons dû faire le constat que cet événement rendait impossible l'exécution du travail de tout le personnel le 14 décembre 2018.

Je vous remercie de bien vouloir me confirmer que les travailleurs seront indemnisés par des allocations de chômage temporaire. » (pièce 4 du dossier de la SA FLAUREA CHEMICALS).

Sans en avertir Madame G                      Monsieur J                      adressa un courriel à  
l'ONEM                      le                      jeudi                      10                      janvier                      2019                      à                      16:41  
en ces termes :

Bonjour Monsieur,  
Je prends contact avec vous pour éclaircir le sujet chômage temporaire pour raison de grève.

Nous avons reçu seulement hier par courrier les documents à rentrer auprès des organismes de paiements !

J'annexe quelques mails afin de vous informer complètement.

1 – Information des délégués par rapport à la grève du 14-12-2018.  
Ce n'est pas la première grève. Il n'y avait pas de blocage devant l'entreprise. Ce qui a été dit verbalement au RH.

2 – Lors des grèves, ou des congés, l'activité dans le laboratoire n'est pas impactée car le travail de contrôle se fait le travail de la production fait la veille.  
L'activité logistique chargement et déchargement se fait par des employés en l'absence du personnel ouvrier.

3 – Présence sur le site de Flaurea Chemicals le 14-12-2018. (le jour de la grève)  
Des employés (au moins deux dont une rappelée par la Direction) étaient présent et peut-être aussi des ouvriers (pas certain).

4 – Lors d'un CE, les congés pour 2019 ont été validés avec une règle pour le personnel employé qui malgré l'absence de tous le personnel ouvrier, la présence sur le site est acceptée sans que des raison de sécurité Seveso ne soient invoquées.

J

Merci d'avance pour votre discrétion à mon égard.

Par mail du vendredi 11 janvier 2019 à 09:17, dont copie fut réservée à Madame G  
l'ONEM répondit à Monsieur J                      en ces termes :

Bonjour Monsieur,

Tous les renseignements ont été donnés à Madame G et celle-ci a fait les démarches nécessaires auprès de nos services ainsi qu'auprès du personnel.

Comme il s'agit d'un motif de chômage temporaire « grève » : chômage en conséquence directe ou indirecte d'une grève, concernant l'indemnisation de cette journée la décision ne dépend pas de l'ONEM mais bien du Comité de gestion.

Bien à Vous,

Christine L  
chef de groupe  
Processus Contrôle  
Bureau de chômage Mons

Conformément à l'article 4 §1 de la loi du 19/03/1991, la CSC et Monsieur J furent informés, par recommandé du 14 janvier 2019, de l'intention de la l'employeur de solliciter l'autorisation de licenciement pour motif grave de Monsieur J (pièces 1 et 2 du dossier de la SA FLAUREA CHEMICALS).

Requête fut adressée au greffe par recommandé le 14 janvier 2019 conformément à l'article 4 §1 de la loi du 19/03/1991.

A l'audience du 21 janvier 2019, le président du tribunal dudit tribunal a « *informé les parties de la portée de la procédure à suivre* » et fixé la cause à l'audience de conciliation du 28 janvier 2019.

A l'audience du 28 janvier 2019, les parties n'ont pu être conciliées. Par ordonnance du 28 janvier 2019, le président du tribunal a relevé que, à ce stade, il n'est pas possible de constater si les motifs pour justifier la rupture du contrat de travail sont étrangers à la qualité de délégué du personnel de Monsieur J de sorte qu'il a décidé de ne pas suspendre le contrat de travail pendant la durée de la procédure relative à la reconnaissance du motif grave.

L'ordonnance du 28 janvier 2019 mentionne notamment que : « *si Monsieur n'avait pas été représentant du personnel, il n'aurait pas interrogé Madame C suite à son mail du 13 décembre 2018, après un contact avec son permanent syndical, et n'aurait pas contacté l'ONEM le 10 janvier 2019 pour obtenir des informations et livrer des informations, en l'absence de réponse de Madame G à son mail. Par conséquent, il n'est pas possible à ce stade de constater que les motifs sont étrangers à la qualité de délégué du personnel et aux activités syndicales.* »

Par citation du 31 janvier 2019, la SA FLAURA CHEMICALS, en application de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel du conseil d'entreprise et au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, introduisit la procédure aux fins d'être autorisée à licencier Monsieur

J pour motif grave.

La cause fut introduite sous le n° de RG 19/76/A à l'audience du 13 février 2019. Le président du tribunal constata l'échec de la conciliation, distribua la cause à la deuxième chambre du tribunal et fixa les délais de dépôt des conclusions des parties et l'audience de plaidoiries au 15 mars 2019.

#### IV. Position des parties :

La SA FLAUREA CHEMICALS estime que :

- les motifs invoqués sont étrangers à la qualité de délégué du personnel de Monsieur J et aux activités syndicales dès lors qu'il n'a aucun pouvoir représentatif individuel dans les compétences qui relèvent de ces organes de concertation et qu'il n'est pas membre de la délégation syndicale de l'entreprise ; lorsqu'il s'adresse à l'ONEM le 10 janvier 2019, c'est exclusivement en qualité de travailleur salarié ; il ne fait d'ailleurs pas mention de sa qualité de délégué du personnel lorsqu'il s'adresse à l'ONEM ;
- le caractère fautif de son comportement, à savoir avoir adressé un mail le 10 janvier 2019 au bureau de chômage compétent, résulte de :
  - o l'envoi du mail de son compte professionnel soit qu'il écrivait ce mail alors qu'il était censé se trouver au laboratoire ;
  - o l'absence d'avertissement au DRH de l'envoi du mail ;
  - o l'intention qui l'animait soit 'éclaircir' et 'informer complètement' ; il n'était pas intentionné d'interroger l'ONEM mais de fournir des informations nuisibles aux intérêts de l'employeur à une autorité administrative ;
  - o l'intention de nuire qui se déduit d'informations inexactes données, de la communication d'un document ne contenant pas la règle qu'il annonce dans le corps de l'email, d'un sous-entendu que l'employeur a été négligeant dans la délivrance des documents de chômage et de la demande de discrétion à son égard ;
- Monsieur J a gravement violé les obligations de confidentialité, de discrétion et de loyauté qui s'imposent à tout travailleur ;
- elle peut invoquer des circonstances aggravantes (avertissements des 10 décembre 2015 et 14 décembre 2015).

Monsieur J et la CSC estiment que :

- si l'ONEM a mis Madame C en copie de son e-mail du 11 janvier 2019, malgré le fait que Monsieur J avait sollicité une certaine discrétion, c'est parce qu'il ne considérait pas sa démarche comme étant préjudiciable ;
- en informant l'autorité compétente, il n'a commis aucune faute dès lors que :
  - o Il n'a émis aucune accusation mensongère ;
  - o Il n'a eu aucune intention de nuire ;
  - o Il n'a pas utilisé de termes disproportionnés ou excessifs ;
  - o Il a vainement interrogé la DRH avant d'interpeller l'ONEM.

**V. Décision du tribunal :**

Lorsque l'employeur souhaite licencier un travailleur protégé pour un motif grave, il doit préalablement faire admettre ce motif grave par le tribunal du travail (article 2 § 1 alinéa 1<sup>er</sup> de la loi du 19 mars 1991).

Par le biais d'un formalisme contraignant, le législateur entend s'assurer que la rupture du contrat de travail ne découle pas de la volonté de l'employeur d'écarter un membre de son personnel ayant vocation à défendre les intérêts de l'ensemble des travailleurs. Le fait pour un travailleur protégé d'exercer la fonction de représentant du personnel l'expose au risque d'être licencié pour des motifs tenant à la défense des intérêts qu'il relaie, susceptibles d'être antagonistes à ceux de son employeur. Le législateur a donc voulu que le travailleur puisse en toute liberté exercer sa mission, que cela plaise ou non à son employeur (CT Bruxelles, 17 juin 1999, Bull. FEB, 1999, 10, p 112).

Malgré la ratio legis de la loi du 19 mars 1991 visant à ériger en principe de base la prohibition de toute rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur en vue de permettre aux représentants du personnel d'exercer leur mission en toute liberté et sans craintes d'être l'objet de mesures de représailles, la notion de motif grave au sens de la loi du 19 mars 1991 ne diffère pas de celle retenue dans le cadre de l'application de l'article 35 de la loi sur les contrats de travail si ce n'est que l'impossibilité 'immédiate' de poursuivre toute collaboration professionnelle n'est pas exigée vis-à-vis d'un travailleur protégé ; la collaboration ne devient impossible qu'après que le tribunal du travail a reconnu le motif grave.

Conformément à l'article 35 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978, le motif grave se définit comme « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ». L'article 4 § 3 de la loi du 19 mars 1991 renvoie d'ailleurs à cette définition.

A l'instar du congé pour motif grave traditionnel, l'existence d'un motif grave requiert, dans le chef du travailleur protégé, une faute d'un certain degré de gravité.

L'affirmation du principe de la concordance entre la notion de motif grave au sens de la loi du 19 mars 1991 et celle de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail connaît cependant une exception importante : les faits invoqués par l'employeur ne peuvent, en aucun cas, être liés à l'exercice du mandat de représentant du personnel. Par conséquent, le pouvoir d'appréciation du juge se voit partiellement circonscrit, ce dernier étant à tout le moins tenu de vérifier que la faute alléguée n'est en rien liée au mandat de représentant du personnel (R-C GOFFIN et B. MAINGAIN, le nouveau statut des travailleurs protégés (Conseil d'entreprise et Comité de sécurité et d'hygiène), Bruxelles, Story-Scientia, 1991, p 31). Cette exception est expressément prévue par l'article 4 § 3 de la loi du 19 mars 1991 qui dispose que « *l'employeur doit faire mention dans les lettres dont question au § 1<sup>er</sup>, de tous les faits dont il*



*estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible... en aucun cas, il ne peut s'agir de faits liés à l'exercice du mandat du délégué du personnel ».*

En l'espèce, Monsieur J        y'a commis aucune faute en adressant le courriel du 10 janvier 2019 à l'ONEM tel que libellé dès lors que :

- tout travailleur, indépendamment de sa qualité de représentant du personnel, a le droit de porter à la connaissance de l'ONEM des informations concernant une demande de chômage temporaire formulée par son employeur, d'autant plus que cette communication a été faite dans des termes modérés et a été accompagnée de documents permettant à l'ONEM d'apprécier la véracité des informations communiquées ; à supposer que certaines des informations données par Monsieur J        s'avèrent inexactes – étant relevé que l'employeur ne rapporte pas cette preuve-, il ne faut pas pour autant en déduire une intention de nuire ;
- le travailleur n'était certainement pas animé par une intention de nuire à son employeur mais par la volonté de défendre son droit à la rémunération – et celui de tous les travailleurs non-grévistes- à charge de l'employeur ; il est évident que la démarche n'a pas plu, l'employeur préférant tenter, par tous moyens, de ne pas payer la rémunération des non-grévistes alors qu'il aurait dû savoir que, en cas de grève nationale, la position du comité de gestion de l'ONEM est constante ;
- Madame Gi        a joint une copie de son mail à l'ONEM en annexe des documents de chômage remis aux non-grévistes le 9 janvier 2019 ; prenant connaissance de la motivation de la demande de chômage temporaire adressée par son employeur, il n'est pas anormal que Monsieur J        en qualité de seul représentant du personnel employé ou même à titre personnel, ayant été interpellé par ses collègues, ait informé l'ONEM de son analyse de la motivation invoquée par l'employeur eu égard à la perte financière que les travailleurs non-grévistes risquaient de subir en cas de reconnaissance du chômage temporaire ;
- lorsqu'il entend dénoncer une situation à une autorité administrative, le travailleur n'a aucune obligation d'informer son employeur de sa démarche ; s'il fallait suivre la thèse de la partie demanderesse à cet égard, le travailleur qui entendrait interroger ou dénoncer une situation, par exemple à l'inspection des lois sociales, devrait en informer préalablement son employeur – quod non évidemment- ;
- Monsieur J        n'a pas versé, dans le libellé de son mail, dans le dénigrement ou dans aucune forme d'excès à l'égard de son employeur ; il n'a pas dépassé les bornes du droit de critique dont il jouit dans le cadre de sa liberté d'expression en tant que travailleur salarié ;
- la question du chômage temporaire pour les non-grévistes concernait principalement les employés ; Monsieur J        a indiqué avoir été interpellé par ses collègues lorsqu'ils ont pris connaissance, comme lui, de la justification de la demande de chômage temporaire adressée à l'ONEM par Madame Gi        ; étant le seul représentant du personnel employé au sein du CE, et en l'absence de délégation syndicale employés, cette question n'aurait pu être évoquée avec succès au sein du CE, c'est logiquement qu'il a saisi l'Onem du problème ;

La demande est non fondée.

**PAR CES MOTIFS,  
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,  
STATUANT CONTRADICTOIREMENT,**

Dit la demande recevable mais non fondée ;

Condamne la partie demanderesse aux frais et dépens de l'instance ;

Constate cependant l'absence de dépens pour les parties défenderesses.

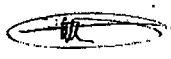
Ainsi rendu et signé par la deuxième chambre du Tribunal du Travail du Hainaut,  
division de Tournai, composée de :

Géraldine PIETTE, juge, présidant la deuxième chambre ;  
Françoise BAYART, juge social au titre d'employeur ;  
Natalino ZIDDA, juge social au titre d'employé ;  
Virginie SCHUDDINCK, greffier ;

Et prononcé en audience publique de la deuxième chambre du tribunal précité, le  
22 mars 2019, par Géraldine PIETTE, juge, présidant la deuxième chambre, avec  
l'assistance de Virginie SCHUDDINCK, greffier.



V. SCHUDDINCK



N. ZIDDA



F. BAYART



G. PIETTE