

**Tribunal du Travail de Liège - Division Liège**  
**Jugement de la Quatrième chambre du 04/01/2021**

---

**En cause :**

C

Partie demanderesse au principal, défenderesse sur reconvention,  
Comparaissant par Me DECKER ISABELLE, avocat, à 4800 VERVIERS, rue  
Laoureux, 26-28,

**Contre :**

**JOUETS BROZE FILS SA, (BCE: 0432.392.940),**  
Dont le siège social est situé rue des Nations-Unies, 125 à 4432 ALLEUR

Partie défenderesse au principal, demanderesse sur reconvention,  
Comparaissant par Me LANCELOT JOELLE, avocat, à 1180 UCCLÉ,  
Avenue Brugmann, 451,

---

**PROCEDURE**

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance et ses annexes reçues au greffe le 29/10/2019 ;
- les conclusions de la partie défenderesse ;
- les conclusions de la partie demanderesse ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse ;
- les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **7/12/2020**.

---

**RECEVABILITE**

La demande principale est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux devant la juridiction compétente.

La demande reconventionnelle est également recevable.

**OBJET DE L'ACTION**

Le demandeur poursuit la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'une somme de 24.365,85 euros, à titre d'indemnité de protection contre le licenciement en sa qualité de délégué syndical suppléant.

La partie défenderesse a introduit une action reconventionnelle en vue d'obtenir la condamnation du demandeur au paiement de dommages et intérêts pour abus de droit, correspondant au montant brut qui pourrait lui être octroyé à titre d'indemnité de protection.

**LES FAITS**

Le demandeur a été engagé par la partie défenderesse en qualité de vendeur réassortisseur, dans les liens d'un contrat à durée déterminée conclu le 1<sup>er</sup> février 2006.

Le 1<sup>er</sup> février 2007, les parties ont conclu un contrat à durée indéterminée.

À partir du 1<sup>er</sup> avril 2009, le demandeur a sollicité une réduction de son temps de travail de 4 heures, afin de pouvoir s'adonner à une activité non rémunérée, à savoir l'équitation.

À partir du mois de mars 2016, il a demandé à travailler 4 heures de moins le mercredi.

Le demandeur travaillait donc le mercredi après-midi, ainsi que les jeudis, vendredis et samedis durant la journée.

En date du 19 décembre 2016, le demandeur a été désigné en qualité de délégué syndical suppléant par la CGSLB, le délégué syndical effectif désigné par la CGSLB étant Monsieur C.

Le vendredi 24 mai 2019, le demandeur a reçu un mail le convoquant pour une réunion qui devait se tenir le mardi 28 mai 2019.

Le samedi 25 mai 2019, le demandeur a reçu un appel téléphonique de son supérieur Monsieur M afin de s'assurer de sa présence lors de la réunion du 28 mai, le demandeur a indiqué qu'il ferait le maximum pour se dégager de ses obligations, mais ne pouvait rien promettre et qu'il informerait donc Monsieur M le samedi matin.

Le 27 mai 2019, le demandeur a reçu un message vocal lui indiquant, qu'il était licencié. Il se trouvait à ce moment-là aux urgences, ayant été victime d'une rupture du tendon d'Achille droit en marchant.

Le licenciement a été confirmé par un courrier envoyé par recommandé le 27 mai 2019 annonçant le paiement d'une indemnité de rupture.

L'indemnité compensatoire de préavis correspondait à 6 mois et 18 semaines de rémunération (sous déduction de 4 semaines de rémunération en raison de la procédure d'outplacement).

Le motif du licenciement repris sur le formulaire C4 était : « *Absences justifiées et répétées qui perturbent l'organisation du travail* »

Par courrier du 29 mai 2019, l'organisation syndicale du demandeur a contesté le licenciement en indiquant que celui-ci était directement lié à l'exercice du mandat de délégué syndical du demandeur et a réclamé une indemnité forfaitaire équivalente à 12 mois de rémunération brut.

Par courrier du 25 juin 2019, le conseil de la partie défenderesse a fait savoir à l'organisation syndicale du demandeur, qu'aucune indemnité de protection n'était due dès lors, que le demandeur avait été désigné en qualité de délégué syndical *suppléant* et que le demandeur ne pouvait donc se prévaloir de la protection contre le licenciement applicable aux délégués syndicaux effectifs.

En outre, dans ce courrier, le conseil de la partie défenderesse contestait que le licenciement soit lié à l'exercice du mandat syndical et indique que ce sont les nombreuses absences du demandeur qui sont à l'origine de la décision de le licencier, ces absences entraînant des difficultés d'organisation.

L'organisation syndicale dans un courrier du 24 juillet 2019 a maintenu sa position.

Aucun accord n'ayant pu être dégagé, le demandeur a introduit la présente procédure.

## **DISCUSSION**

Les parties ont toutes les deux longuement conclu, le demandeur estimant que son licenciement serait dû à son activité syndicale alors que la partie défenderesse soutenant que le licenciement était lié aux nombreuses absences du demandeur qui, à titre d'exemple, a été absent durant 34 jours en 2018 et durant 24 jours en 2019 (le licenciement est intervenu le 27 mai 2019).

Le demandeur a été désigné en qualité de délégué syndical suppléant et il estime que c'est son activité syndicale qui serait à l'origine du licenciement, il invoque notamment le fait que le licenciement est intervenu quelques jours après qu'il ait été en formation au siège de la CGSLB le 23 mai 2019 et en mission syndicale le 24 mai 2019.

La partie défenderesse indique que le vendredi 17 mai et le samedi 18 mai 2019, le demandeur était en incapacité de travail. Il a travaillé le mercredi 22 mai l'après-midi. Il était en formation syndicale 23 mai et avait fait une demande de libération syndicale vendredi 24 mai. Elle indique qu'il était à nouveau en incapacité de travail à partir du samedi 25 mai, un nouveau certificat médical ayant été établi. Elle indique donc que le demandeur était en incapacité de travail avant et après le jour de formation et sa demande de libération syndicale et elle maintient donc que le licenciement est intervenu en raison des nombreuses absences qui désorganisaient le travail.

Elle indique en outre en déposant une attestation, que le demandeur aurait indiqué auprès de collègues, qu'un C4 médical pouvait lui être délivré, ce qui est contesté par le demandeur qui indique que cette réflexion a été faite dans un contexte particulier, à savoir un échange entre collègues sur le ton de l'humour.

Indépendamment de ces différentes considérations, la question essentielle qui doit être posée est celle de savoir si le demandeur, en sa qualité de délégué syndical suppléant et non pas effectif, pouvait bénéficier ou non de la protection contre le licenciement.

Le demandeur indique que la protection des délégués syndicaux est organisée par la CCT n° 5 (du 24/5/1971) qui est un accord cadre, de sorte qu'il y a lieu de se référer aux conventions sectorielles pour en connaître les modalités d'application.

La partie défenderesse dépend de la Commission Paritaire 311 au sein de laquelle, une Convention Collective relative au statut de la délégation syndicale a été conclue le 21 septembre 2015.

L'article 6 de cette Convention du 21 septembre 2015 indique que la délégation est composée de délégués effectifs et suppléants, et l'article 26 de cette même Convention précise que les membres de la délégation syndicale ne peuvent être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

Le demandeur indique qu'il n'y a pas de distinction faite entre les délégués effectifs et suppléants.

Il estime dès lors, qu'il peut bénéficier de la protection prévue en cas de licenciement.

La partie défenderesse précise que l'article 18 de de la C.C.T n° 5 du 24 mai 1971, conclue par le Conseil National du Travail, concernant le statut des délégations syndicales, précise que les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat et prévoit une procédure lorsque l'employeur envisage de licencier un délégué syndical.

Elle précise que selon la jurisprudence de la Cour de Cassation et des juridictions du travail, l'article 18 de la C.C.T n°5 ne s'applique pas aux membres *suppléants* de la délégation syndicale (Cass. 14 janvier 1991, *Chron. D.S* 1991, p 217 ; C. trav. Liège sect. Namur, 11 décembre 2003, *Chron. D.S* 2004, p 447 ; Trib. Trav. Bruxelles, 11 mars 2014, *J.T.T* 2014, p 325).

Elle indique que par exception, certains secteurs ont prévu une protection spécifique des délégués syndicaux *suppléants* contre le licenciement, ce qui est le cas par exemple au sein de la Commission Paritaire 310 pour les banques, laquelle prévoit explicitement que « *Les membres effectifs et suppléants de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat* » (article 20 de la C.C. T du 6 juillet 1972 concernant le statut de la délégation syndicale).

La partie défenderesse indique que l'article 26 de la C.C.T sectorielle conclue au sein de la CP 311, à laquelle elle appartient, prévoit que les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat, que cet article reprend mot pour mot le texte de l'article 18 de la C.C.T n°5, au sujet duquel, la jurisprudence a précisé que les délégués syndicaux *suppléants* ne bénéficiaient pas de la protection.

Elle précise enfin que cette exclusion est logique dans la mesure où le délégué syndical suppléant n'a pas de raison de bénéficier d'une protection contre le licenciement pour des motifs inhérents à l'exercice de son mandat, puisqu'il n'exerce pas effectivement ce mandat qui est exercé par le délégué effectif.

Force est de constater, que la jurisprudence majoritaire estime que l'article 18 de la C.C.T n°5 ne s'applique pas aux membres *suppléants* de la délégation syndicale.

Outre les décisions citées par la partie défenderesse, on peut encore épingle l'Arrêt prononcé le 20 mai 2000 par la Cour du travail de Liège qui a également confirmé cette position (C. trav. Liège, 20 mai 2000, JLMB 2000, 1425).

La doctrine précise que :

*Une C.C.T sectorielle peut cependant octroyer aux membres suppléants la même protection qu'aux membres effectifs (Cass., 14 janvier 1991 Chron. D.S 1991, 217, C. trav Gand 9 janvier 1998, JTT 1998, 313 ; C. trav. Liège, 11 décembre 2003, Chron. D.S 2004, 447 ; Trib. trav. Bruxelles, 11 mars 2014, JTT 2014, p 325 ; Trib. trav. 3 juin 1997, J.T.T 1998, 27).*

*La protection ne joue pas en faveur d'un délégué syndical suppléant qui a été désigné effectif pendant un temps, mais qui est redevenu suppléant (C. trav Liège, 18 juin 2001, J.T.T 2001,480).*

*Lorsque le délégué effectif ne peut remplir sa mission, par exemple en raison d'une incapacité de travail, il est automatiquement remplacé par le délégué suppléant, sans qu'il soit requis que ce remplacement soit notifié à l'employeur. Le « remplaçant » bénéficie alors de la protection contre le licenciement (C. trav. Liège, 26 mai 2000, J.L.M.B 2000, 1425). La protection dure aussi longtemps que dure le remplacement. Lorsque le remplacement prend fin, le délégué redevient suppléant et perd aussitôt sa protection (C. trav. Liège, 17 novembre 2005, Chron. D.S. 2007, 281).<sup>1</sup>*

<sup>1</sup> Compendium Social, W. VAN BECKHOUTTE et V. NEUPRE, N° 3429

Il résulte clairement de ces différentes décisions, que le fait d'être désigné comme délégué syndical *suppléant* ne suffit pas à octroyer une protection contre le licenciement sauf si, une C.C.T sectorielle le prévoit ce qui n'est pas le cas en l'espèce (contrairement par exemple au secteur bancaire).

Dans son Arrêt prononcé le 17 novembre 2005, la Cour du travail de Liège a précisé que lorsqu'un délégué suppléant est amené à remplacer un délégué effectif, il bénéficie de la protection et ce, jusqu'à ce que le remplacement prenne fin et qu'il redevienne suppléant, dans ce cas il perd aussitôt sa protection, ce qui démontre à suffisance qu'à défaut d'une disposition particulière, le simple fait d'être délégué suppléant ne confère pas une protection particulière, peu importe si ce délégué suppléant a, comme le soutient le demandeur, participé de façon ponctuelle à l'une ou l'autre mission.

Le tribunal estime qu'en l'espèce, le demandeur ne pouvait donc pas bénéficier d'une protection spéciale.

Surabondamment et en toute hypothèse, il n'apparaît pas que le licenciement ait un lien avec l'une ou l'autre action syndicale du demandeur, que ce soit sa participation à une journée de formation syndicale ou sa demande de libération syndicale du 24 mai 2019. Il semble bien que ce soit les nombreuses absences même justifiées du demandeur qui ont pu effectivement, comme le soutient l'employeur, désorganiser le travail provoquant la décision de licenciement.

Il n'est pas inutile de relever que le demandeur travaillait à raison de trois jours et demi par semaine et que dès lors, on peut aisément imaginer que 34 jours d'absence en 2018 et 24 jours sur les 5 premiers mois de l'année 2019 puissent être un nombre de jours d'absence entraînant des perturbations dans l'organisation du travail.

Le tribunal estime que l'action doit être déclarée non fondée.

Quant à la demande reconventionnelle :

Le tribunal estime qu'il n'y a pas lieu de faire droit à l'action reconventionnelle, l'introduction de la présente procédure ne pouvant être considérée comme un abus de droit justifiant l'octroi de dommages-intérêts.

**PAR CES MOTIFS,**

**LE TRIBUNAL, statuant publiquement et contradictoirement ;**

**Dit** la demande principale recevable mais non fondée ;

**Dit** la demande reconventionnelle recevable mais non fondée ;

**Condamne** le demandeur aux dépens liquidés par la partie défenderesse à l'indemnité de procédure fixée à 2 400 euros à majorer de 20 euros correspondant à la contribution au Fonds relatif à l'aide juridique de seconde ligne.

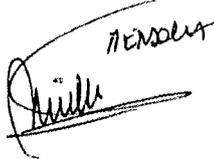
AINSI jugé par la Quatrième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège  
composée de:

THIRION MONIQUE,  
MENDOLIA MIRELLA,  
PAUL MARC,

Juge,  
Juge social employeur,  
Juge social employé,

Les Juges sociaux,

Le Juge,

 *Mendolia*  
 *Paul Marc*



Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le  
04/01/2021 par THIRION MONIQUE, Juge, assistée de MASSART MICHELE, Greffier,

  
Le Greffier,

Le Juge.

