



Numéro de répertoire : <b>2022 / 643.</b>
Date du prononcé : <b>17 mars 2021</b> <i>LIRE 2022</i>
Numéro de rôle : <b>22/104/A</b>
Matière : <b>Contrat de travail ouvrier</b>
Type de jugement : <b>Définitif</b>

Expédition délivrée le	Expédition délivrée le
à	à
Me	Me
Reg. Expéd. n°	Reg. Expéd. n°
Droits acquités :	Droits acquités :

# Tribunal du travail de Liège

## Division Namur

### 3<sup>ème</sup> Chambre

## Jugement

---

**En cause de :**

La société anonyme **NONNA**, BCE n°0460.122.864, dont le siège social est établi à 5030 GEMBLoux (Grand-Mani), Rue des Résistants, 22,

partie demanderesse, comparaisant par Maître

**Contre :**

1. Monsieur K  
domicilié à
2. La **CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE**, "C.G.S.L.B", BCE n°0850.330.011, organisation syndicale, dont le siège est établi 1000 BRUXELLES, boulevard Baudouin, 8
3. La **CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE**, en abrégé la **C.G.S.L.B.**, BCE n°0850.330.011, Zone Namur-Luxembourg, organisation syndicale, dont le siège est établi à 5000 NAMUR, Rue Rogier, 77,

Parties défenderesses, comparaisant par Maître

**I. Indications de procédure**

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- L'ordonnance prise par le président du Tribunal du travail de Liège en date du 3 février 2022 qui fixe la cause à l'audience du 14 mars 2022.
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 11 février 2022
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 4 mars 2022
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 9 mars 2022
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 11 mars 2022
- les dossiers de pièces des parties,
- le procès-verbal d'audience.

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

En l'absence de conciliation des parties, le tribunal a entendu les parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 14 mars 2022, déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

**Objet de la demande :**

La SA NONNA sollicite du tribunal qu'il :

- Dise pour droit que les faits reprochés à Monsieur K constituent un motif grave de licenciement, sans préavis ni indemnité ;
- Autorise la SA NONNA à licencier Monsieur K pour motif grave ;

- Condamne Monsieur K et la CGSLB aux dépens.

Les faits :

La SA NONNA est une société active dans la préparation de plats culinaires artisanaux.

Monsieur K est occupé par elle en qualité d'ouvrier depuis le 25 juin 2017.

Lors des élections sociales de 2020, il est élu en qualité de délégué pour la CGSLB au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail.

Il dépose une plainte pour harcèlement le 1<sup>er</sup> avril 2021 auprès de Mensura à l'encontre de Monsieur B.

Cette plainte déboucha uniquement sur la constatation des difficultés de communication.

Le 1<sup>er</sup> octobre 2021, Monsieur K déclare avoir été agressé verbalement et physiquement par son employeur, Monsieur B. Il déposa plainte à la police le même jour. Un certificat médical est également établi (au moment de la clôture des débats, ce dossier pénal est toujours au stade de l'information).

Le 13 janvier 2022, la SA NONNA a engagé à l'encontre de Monsieur K une procédure de licenciement pour motif grave des travailleurs protégés, tel que prévu dans la loi du 19 mars 1991<sup>1</sup>.

L'employeur affirme avoir eu la connaissance certaine de faits rompant définitivement toute possibilité de collaboration le 10 janvier 2022.

Les faits reprochés à Monsieur K sont essentiellement les suivants :

- Le matin du 10 janvier 2022, Monsieur K bloque l'entrée de l'entreprise, empêchant ainsi travailleurs et fournisseurs d'entrer et de sortir, en invoquant une grève sauvage.
- Il affirme que la grève est approuvée par les syndicats et que les travailleurs ont le choix de se joindre au mouvement, ou de rentrer chez eux mais que leur journée serait couverte.
- Un huissier constate les faits à 9 heures.
- Le même jour, une réunion se tient et la déléguée CGSLB confirme que le syndicat n'est pas à l'initiative d'une action de grève et ne cautionne pas les actes de Monsieur K.
- Les travailleurs se sont également exprimés.
- Il ressort de cette réunion que Monsieur K
  - a proféré des menaces à l'encontre de son employeur ;
  - a insulté ses collègues ;
  - fait régner un climat de terreur dans l'entreprise ;

---

<sup>1</sup> 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

- ne remplit pas le rôle d'un délégué syndical et agit uniquement dans ses intérêts en outrepassant ses droits.

Tous ces propos sont actés par écrit.

- Le 12 janvier 2022, Monsieur K bloque de nouveau l'accès à l'entreprise sans nouveau motif. Un huissier constate de nouveau les faits.
- En outre, le dossier personnel de Monsieur K révèle une vingtaine de faits ayant conduit à des avertissements entre le 26 mars 2019 et le 5 janvier 2022. Ils se fondent essentiellement sur le comportement de Monsieur K ou sur le non-respect des procédures.

Toutefois, Monsieur K estime que ces avertissements constituent un acharnement de son employeur à son égard. Son syndicat a par ailleurs contesté plusieurs d'entre eux.

C'est dans ce contexte que la SA NONNA a saisi le même jour le Président du Tribunal du travail de LIEGE en vue de la reconnaissance des faits susmentionnés comme étant constitutifs de motif grave.

Les parties ont comparu devant le Président du Tribunal du travail de LIEGE le 21 janvier 2022.

A l'audience de conciliation le 27 janvier 2022, le Président du Tribunal a acté l'absence de conciliation et a ordonné la suspension du contrat de travail de Monsieur K, par ordonnance prise le même jour.

Le 31 janvier 2022, la SA NONNA a introduit la présente procédure par voie de citation.

#### Discussion :

En termes de conclusions, la partie défenderesse commence par demander au tribunal de surseoir à statuer au motif qu'une plainte au pénal a été déposée à l'encontre de Monsieur B suite aux faits s'étant déroulés le 1<sup>er</sup> octobre 2021 (article 4 TP CICr).

Premièrement, le tribunal note qu'il n'y a pas eu de constitution de partie civile dans les mains d'un Juge d'Instruction, et que seule une information pénale est en cours au moment de la clôture des débats.

Deuxièmement, à l'appréciation du tribunal, les faits faisant l'objet d'une plainte au pénal sont totalement distincts des événements à la base du licenciement pour motif grave, à savoir, en date du 10 janvier 2022, avoir empêché l'entrée au travail des collègues, et l'accès des fournisseurs à l'entreprise.

Il ne sera dès lors pas fait droit à la demande de surséance.

Concernant le motif grave, il faut constater que les délais de procédure ne sont pas remis en cause par les parties demanderesses, puisque les faits du 10 février 2022 et du 12 février 2022 ont initié une procédure de licenciement dès le 13 février 2022.

Il convient dès lors d'apprécier le fond du motif grave ayant généré la rupture de confiance immédiate et définitive dans le chef de l'employeur.

Cette appréciation est-elle raisonnable ?

---

Selon l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, est considérée comme constituant motif un grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Pour appliquer cet article, selon une doctrine de référence<sup>2</sup>, le juge, saisi a posteriori, vérifie non seulement le respect des délais et des formes de notification des motifs mais aussi la réalité la gravité des motifs invoqués. La charge de la preuve tant de la faute, de sa gravité que du respect des formalités légales repose sur la partie qui a pris l'initiative de la rupture (article 35 alinéa 8 de la loi du 3 juillet 1978).

Et la même doctrine de poursuivre que le pouvoir de contrôle du juge est étendu en vertu de la volonté du législateur. Il apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle. Il substitue son appréciation à celle de l'auteur du congé, en faisant appel à ses propres jugements de valeur. Pour apprécier la gravité des faits, le juge est autorisé à prendre en considération des faits étrangers, non mentionnés dans la lettre notifiant les motifs, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité des motifs allégués.

Il faut constater que dans le cadre de la loi du 19 mars 1991, la notion fondamentale de motif grave s'apparente clairement à celle développée de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 : soit l'existence d'une faute d'une certaine gravité, susceptible de rompre immédiatement toute confiance, définitivement, dans le chef d'une des parties vis-à-vis de l'autre. L'article 4 § 3 de la loi du 19 mars 1991 apporte cependant une limite spécifique : en aucun cas, les faits reprochés aux représentants du personnel ne peuvent être liés à l'exercice du mandat de délégué du personnel.

Cette limite connaît toutefois à son tour une exception en ce sens qu'elle ne joue que pour autant que les faits reprochés au travailleur protégé, en ce qu'ils seraient liés à l'exercice du mandat de délégué du personnel, rentrent dans l'exercice normal de ce mandat. La protection contre le licenciement dont jouit le travailleur protégé ne s'assimile donc nullement à une impunité, celui-ci étant tenu d'agir en bon père de famille<sup>3</sup>.

Le présent cas en constitue malheureusement une illustration.

Si la partie demanderesse n'a pas à s'immiscer dans l'exercice du mandat de représentant du personnel de la partie défenderesse, il n'en reste pas moins que cette dernière doit user de ses prérogatives en bon père de famille.

À l'estime du tribunal, tel n'est pas le cas, lorsque le représentant du personnel empêche l'accès de ses collègues au siège de l'entreprise, ainsi que pour les fournisseurs.

La partie défenderesse argumente que l'accès qui était obstrué n'était pas le seul point d'entrée possible dans l'entreprise.

D'après les explications données par l'employeur, en passant sur un terrain privé, un accès est en effet possible dans un contexte d'urgence (ex. : incendie, évacuation,...).

Il va sans dire que l'on ne peut attendre des membres du personnel, et des fournisseurs, qu'ils empruntent des trajets « bis » via des terrains privés, pour avoir accès à l'entreprise.

La partie défenderesse considère que son employeur met en cause son droit de grève, et cite de la jurisprudence prévoyant la protection de celui-ci.

---

<sup>2</sup> Manuel de droit du travail, J.Clesse et F.Kéfer, collection de la faculté de droit de Liège, 2<sup>ème</sup> édition, Larcier, p.451.

<sup>3</sup> Protection des représentants du personnel, Anthémis, 2011, page 200.

Il faut constater que la jurisprudence en cause vise la simple participation à un mouvement de grève « sans circonstance particulière ».

Dans le présent cas, le premier défendeur tente d'organiser à lui tout seul le blocage de l'entreprise, en adoptant des comportements agressifs, à tout le moins au niveau verbal.

Les faits ne sont assurément pas identiques à ceux tranchés par la Cour du Travail de Mons.

À l'analyse du tribunal, si le défendeur garde bien une disposition effective de son droit de grève, le fait d'empêcher l'accès du personnel au siège de l'entreprise, et l'accès des fournisseurs, dans le cadre d'un mouvement « sauvage » qui n'a nullement fait l'objet d'un préavis de la part des organisations représentatives des travailleurs, constitue une voie de fait, qui est tout à fait susceptible de rendre impossible la confiance légitime de l'employeur envers son travailleur.

Les faits sont malheureusement d'une clarté manifeste, de telle sorte qu'il n'y a pas lieu de se pencher sur les arguments complémentaires visant la vérification du contenu de bandes enregistrées par des caméras de surveillance, dont la vision semble bien superfétatoire.

En effet, la partie défenderesse ne conteste pas avoir mené, à sa seule initiative isolée, une action de rétorsion vis-à-vis de son employeur, qui va largement au-delà du simple exercice de droit de grève individuel de chaque travailleur.

Il ressort d'ailleurs d'un mail du 12.01.2022 (soit à posteriori) de l'organisation syndicale de la première partie défenderesse que :

*« pour votre information, mon délégué syndical victime de sanctions injustes et injustifiées a fait grève devant une des entrées de l'entreprise ces lundi et mercredi pour protester contre l'attitude de Monsieur B et alors même qu'il est mls à pied... ».*

La thèse de l'employeur visant à expliquer que la partie défenderesse abuse de l'exercice de son mandat pour régler des problèmes qui lui sont personnels, rencontre donc un écho dans le dossier de pièces de la partie défenderesse elle-même (pièce n°12).

En conclusion, le tribunal considère que c'est à juste titre que la partie demanderesse sollicite l'autorisation de licencier la partie défenderesse pour motif grave, en ce que les faits du 10 janvier 2022 (qui se sont par ailleurs répétés le 12 janvier 2022), sont constitutifs d'une voie de fait, qui nuit tant aux travailleurs, qu'à la partie demanderesse, et encore aux fournisseurs.

Il ressort également des attestations de plusieurs membres du personnel que le premier défendeur s'est comporté de façon excessive, grossière voir menaçante. De tels comportements ont déjà été reconnus par la Cour du Travail de Liège comme constitutifs de motif grave<sup>4</sup>.

La faute grave est établie dans le chef du défendeur.

Le dossier de pièces de l'employeur objective par ailleurs plusieurs « difficultés » (sans même parler des faits du 01.10.2021), qui donnent une perspective très négative au point d'orgue de la perte de confiance (soit les faits des 10.01.2022 et 12.01.2022).

Les attestations qui mettent en cause l'attitude et le comportement du premier défendeur sont plurielles.

La Cour du Travail de Bruxelles a déjà stigmatisé une situation où le passé du travailleur au sein de l'entreprise, truffé de comportements critiquables, n'a fait qu'accentuer le profond malaise<sup>5</sup>

<sup>4</sup> C.T. Liège, 27.02.2017, RG 2017/AL/1

<sup>5</sup> C.T. BXL, 17.06.1999, Bull FEB 1999, 10 p 172

L'appréciation de l'employeur en déduisant une impossibilité de poursuite des relations professionnelles, suite aux derniers faits des 10.01.2022 et 12.01.2022 ne semble pas disproportionnée.

Dans ces circonstances, le tribunal autorise l'employeur à licencier la première partie défenderesse pour motif grave.

**PAR CES MOTIFS,  
LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement à l'égard des parties,**

**Dit** la demande recevable et fondée.

**Ce fait**, constate que les faits qui se sont déroulés le 10 janvier 2022 sont constitutifs d'une faute grave dans le chef du premier défendeur, qui peut raisonnablement déboucher sur une perte de confiance immédiate et définitive dans le chef de l'employeur.

**Ce fait**, autorise la SA NONNA à licencier pour motif grave la partie défenderesse, Mr K....., sans préavis ni indemnité.

**En application de l'article 1022 du code judiciaire**, condamne les parties défenderesses solidairement aux frais et dépens de la procédure, soit les leurs, et ceux de la partie demanderesse liquidés à la somme totale de 2082,65 €, comprenant 1560 € à titre d'indemnité de procédure, et 22 € à titre de contribution au fonds cofinçant l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 3<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail de Liège division Namur, composée de :

**Monsieur** ..... président du siège,

**Madame** ..... juge social représentant les employeurs

**Monsieur** ..... ; juge social suppléant représentant les ouvriers

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de Madame ..... ; greffier chef de service.

Le greffier chef de service

Les juges sociaux

Le Juge président la chambre

Et prononcé en langue française à l'audience exceptionnelle de prononcé du **jeudi dix-sept mars deux mille vingt-deux**, par la 3<sup>ème</sup> chambre du tribunal du travail de Liège-division Namur, siégeant au Palais de Justice de Namur, par **Monsieur** ..... ; juge, assisté de **Madame** ..... ; greffier chef de service, qui signent ci-dessous.

Le Greffier chef de service

Le juge président la chambre