



N° d'ordre

Expédition

Numéro du répertoire 2025 /
R.G. Trib. Trav. 21/1000/A
Date du prononcé 22 mai 2025
Numéro du rôle 2024/AN/2
En cause de :

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Namur

CHAMBRE 6-B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire

*** CONTRAT DE TRAVAIL OUVRIER – travailleur protégé – délégué
du personnel au CE/CPPT – licenciement pour motif grave sans
respecter la procédure légale – conséquences – abus de droit
(non) – loi du 19 mars 1991**

EN CAUSE :

LA SA *** (ci-après, « la SA »), ***

Partie appelante, comparaisant par Maître Jérôme BINOT qui substitue Maître J. L., avocat à
4031 ANGLEUR,

CONTRE :

Monsieur*** (ci-après, « Monsieur M. »), ***

Partie intimée, comparaisant par Madame H. C., déléguée syndicale porteuse d'une
procuration, dont les locaux sont situés à 5004 BOUGE,

•
• •

I.- INDICATIONS DE PROCEDURE

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

- le jugement attaqué, prononcé contradictoirement entre parties le 12 décembre 2023 par le Tribunal du travail de Liège, division Namur, 3ème Chambre (R.G. 21/1000/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 02 janvier 2024 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 02 janvier 2024, invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 20 février 2024 ;

- l'avis sur la base de l'article 766 du Code judiciaire adressé à l'Auditorat général le 02 janvier 2024;
- l'ordonnance rendue le 20 février 2024, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, notifiée aux parties le 26 février 2024 et fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 16 janvier 2025;
- l'ordonnance modificative rendue le 26 avril 2024, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, notifiée aux parties le 30 avril 2024 et fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 17 avril 2025;
- les conclusions et conclusions de synthèse de la partie intimée, remises au greffe de la Cour respectivement les 22 avril 2024 et 19 août 2024 ;
- les conclusions principales et conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante, remises au greffe de la Cour respectivement les 20 juin 2024 et 21 octobre 2024 ;
- les dossiers de pièces déposés par la partie appelante au greffe de la Cour le 20 juin 2024 et le 08 avril 2025
- le dossier de pièces et la procuration déposés par la partie intimée à l'audience du 17 avril 2025.

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs explications lors de l'audience publique du 17 avril 2025, au cours de laquelle les parties ont précisé ne pas contester, et marquer leur accord, sur les dates auxquelles les conclusions et pièces ont été communiquées.

La cause a été prise en délibéré immédiatement.

II.- FAITS ET ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

Il ressort des documents déposés au dossier de la procédure et des explications fournies à l'audience que :

- Monsieur M. est entré au service de la SA le 1^{er} août 2001 en qualité d'ouvrier boucher, à durée indéterminée, à concurrence d'un temps plein ;
- il n'est pas contesté que Monsieur M. était délégué du personnel au C.P.P.T. à la suite des élections sociales 2020 ;

- par courrier du 28 juillet 2021, notifié par exploit d'Huissier de Justice du 30 juillet 2021 (également par e-mail et par courrier recommandé d'après la pièce 8 de la SA), Monsieur M. se voit notifier la décision suivante de la SA :

« [Monsieur M.]

Par la présente nous vous informons de notre décision de mettre un terme au contrat de travail que nous avons signé. En invoquant les motifs graves, la présente décision prendra effet immédiatement.

En date du 27/07/2021 nous avons eu la connaissance suffisamment certaine des motifs qui sont à la base de ce licenciement. Ci-après vous trouverez la description des faits qui motivent le licenciement pour motifs graves :

Des sorties de viande pour consommation personnelle externe à l'usine sont tolérées moyennant le suivi d'une procédure claire mise en place depuis janvier 2020.

Lors de la mise en place de la procédure, le personnel avait été convoqué pour expliquer celle-ci et éviter toute situation suspicieuse à l'avenir.

Pour pouvoir sortir de la viande, une personne du bureau doit être prévenue préalablement, la quantité vérifiée, les données de traçabilité renseignées et le paiement doit ensuite être effectué. Un document EN. 08.25 doit être complété et signé (copie du document ci-joint).

Les bouchers sont autorisés à faire des préparations personnelles (saucisses ou autres dans l'atelier) si celles-ci sont faites en dehors des heures de travail et en respectant les règles d'hygiène pour garantir la sécurité alimentaire. Cela ne peut absolument pas entraver la sécurité des produits préparés pour les productions de [la SA].

En date du 27/07/2021, [Monsieur M.] a téléphoné à [Madame V.] en donnant l'explication suivante :

Alors qu'il était en congés, il est venu chez [la SA] en date du 23/07/2021 car des connaissances lui avaient demandé de les dépanner et de leur fournir des saucisses. Il a préparé 5 kg de saucisses. Il demande pour pouvoir les donner gratuitement car elles ont été servies à des sinistrés.

[Madame V.] répond que cette demande de gratuité aurait dû être faite au préalable. [Monsieur M.] dit qu'il n'était pas au courant que c'était pour des sinistrés et qu'il l'a appris par la suite.

A la suite de cet appel et à des suspicions de vol qui restaient persistantes, [Madame V.] demande au personnes du bureau si quelqu'un avait été prévenu de cette sortie de viande. Aucun employé n'avait été mis au courant et le document EN.08.25 n'a pas été complété.

D'autre part, elle consulte d'autres travailleurs qui lui rapportent les faits suivants :

- [Monsieur M.] s'est présenté à 5h du matin, s'est mis en tenue et a effectivement fait des préparations personnelles. Il a préparé des saucisses mais également du poulet, des merguez et pour le reste ils ne sont pas surs → Bien plus que les 5kg de saucisses stipulées lors de l'appel.*
- Il a justifié sa présence auprès de ses collègues directs en disant qu'il venait faire des préparations pour un œuvre.*
- Cela arrive très régulièrement que [Monsieur M.] reparte avec de la viande → le document EN08.25 ne reprend absolument pas ces sorties et aucun employé n'est mis au courant.*

Les enregistrements vidéo ont été consultés et corroborent effectivement ces faits. De plus, il ressort que la sécurité alimentaire n'est pas garantie.

[Monsieur M.] prépare du poulet sur la table de découpe commune alors que du porc est en cours de préparation dans l'atelier. Il utilise également le hachoir où il ajoute un mélange qui est probablement des œufs ou du lait (qui ne doivent absolument pas se trouver dans l'atelier pour les contaminations croisées) et ne lave pas la machine avant sa réutilisation pour les mélanges destinés à la production. Il circule dans l'atelier à son entrée et à sa sortie en tenue de ville et sans charlotte.

Nous estimons que lesdits faits peuvent être qualifiés de manquements graves (vol et non-respect des règles d'hygiène et de sécurité) rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre nous.

Nous demandons à [Monsieur M.] de prendre rendez-vous avec un membre du bureau pour récupérer ses objets personnels et rendre les clés du bâtiment. L'accès du

bâtiment lui est ensuite autorisé en tant que visiteur mais il lui est interdit de vous rendre dans les zones de productions sans autorisation et accompagnement.

Nous nous réservons également le droit de demander des dommages et intérêts. (...) »

- par courriers recommandés du 06 août 2021 (également envoyé par e-mail portant la même date), Monsieur M. a contesté son licenciement :

« (...) En date du 28/07/2021, vous avez mis fin à mon contrat de travail.

Par la présente, je conteste mon licenciement.

Etant donné que j'étais membre du CPPT et candidat CSC aux élections sociales 2020, vous ne pouviez me licencier qu'en respectant une procédure spécifique. Vous avez omis de suivre cette procédure.

Dès lors, je vous demande de me réintégrer. (...) »

- par un courrier recommandé complémentaire du 06 août 2021 (également envoyé par e-mail portant la même date), la secrétaire CSC a également réagi au licenciement de Monsieur M. dans les termes suivants :

« Par votre recommandé du 28/07/2021, vous avez mis fin au contrat de travail de [Monsieur M.] avec effet immédiat/pour faute grave.

Comme vous le savez, la personne précitée est membre du CPPT et était candidat aux élections sociales en 2020.

Etant donné son mandat au sein du CPPT et sa candidature aux élections sociales en 2020 il ne vous était possible de licencier [Monsieur M.] qu'en respectant la procédure telle que prévue par la loi du 19 mars 2021. (M.B. 29 mars 1991).

Vous avez omis de suivre cette procédure.

Au nom de la CSC, nous vous demandons de réintégrer [Monsieur M.] dans la même fonction, et ce, dans le délai légal imposé. (...) »

- par e-mail du 06 août 2021, la SA a fait savoir qu'elle refusait de réintégrer Monsieur M. ;
- par requête remise au greffe du Tribunal du travail le 22 décembre 2021, Monsieur M. a introduit une action à l'encontre de la SA ; tel que précisé en termes de conclusions, il a sollicité :
 - que sa demande soit déclarée recevable et fondée ;
 - que la demande reconventionnelle soit dite recevable, mais non fondée ;
 - que la SA soit condamnée au paiement des sommes suivantes :
 - 111.074,71 euros imposables à titre d'indemnité de protection prévue par l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 ;
 - 113.997,73 euros imposables à titre d'indemnité complémentaire équivalente à la rémunération pour la période restant à courir jusqu'à la fin de son mandat ;
 - 85,00 euros nets à titre d'écochèques 2020 ;
 - 28,33 euros nets à titre d'écochèques 2021 ;
 - 1.441,44 euros bruts à titre de prime de fin d'année 2021 ;
 - que la SA soit condamnée au paiement des intérêts légaux et judiciaires, ainsi qu'aux dépens (droit de greffe : 20,00 euros), voire à titre subsidiaire, les compenser, ou à titre encore plus subsidiaire, les réduire au minimum légal à savoir 1.300,00 euros ;
 - à titre subsidiaire, concernant l'action reconventionnelle, réserver à statuer et renvoyer au rôle le temps d'attendre l'issue de la plainte avec constitution de partie civile déposée par la SA à l'encontre de Monsieur M.
- la SA a quant à elle introduit une demande reconventionnelle ; tel que précisé en termes de conclusions, elle a sollicité :
 - à titre principal : surseoir à statuer le temps que le juge pénal rende sa décision suite à la plainte avec constitution de partie civile déposée le 31 août 2022 ;

- à titre subsidiaire : déclarer les demandes de Monsieur M. recevables, mais non fondées ;
- à titre infiniment subsidiaire, si le Tribunal devait déclarer les demandes fondées, déclarer la demande reconventionnelle formée à titre de conclusions principales de la SA recevable et fondée et dès lors condamner Monsieur M. au montant de 226.513,88 euros à titre de dommages et intérêts, soit l'équivalent du préjudice subi par la SA en raison du comportement abusif de Monsieur M. ;
- condamner Monsieur M. au paiement des dépens liquidés aux montants de 10.500,00 euros à titre d'indemnité de procédure et à 20,00 euros à titre de droit de greffe.

III.- JUGEMENT CONTESTÉ

Par le jugement critiqué prononcé le 12 décembre 2023, les premiers juges ont :

- dit la demande principale de Monsieur M. recevable et fondée ;
- en conséquence, condamné la SA à payer à Monsieur M. les sommes suivantes :
 - 111.074,71 euros bruts à titre d'indemnité de protection prévue par l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 ;
 - 113.997,73 euros bruts à titre d'indemnité complémentaire équivalente à la rémunération pour la période restant à courir jusqu'à la fin de son mandat ;
 - 85,00 euros nets à titre d'écochèques 2020 ;
 - 28,33 euros nets à titre d'écochèques 2021 ;
 - 1.441,44 euros bruts à titre de prime de fin d'année 2021 ;
 - sommes à majorer des intérêts légaux et judiciaires à compter du 28 juillet 2021 ;
- dit la demande reconventionnelle de la SA recevable, mais non fondée ;
- condamné la SA aux entiers frais et dépens de l'instance, limités au remboursement de la contribution de 20,00 euros visée par la loi du 19 mars 2017, aucune indemnité de procédure n'étant due à Monsieur M. qui n'était pas assisté par un avocat.

IV.- OBJET DE L'APPEL ET POSITION DES PARTIES

1.

Par requête remise au greffe de la Cour le 02 janvier 2024, la SA a interjeté appel du jugement critiqué.

Tel que précisé en termes de conclusions, elle demande à la Cour de dire son appel recevable et fondé et, par conséquent, de réformer le jugement critiqué et par conséquent :

- à titre principal : surseoir à statuer le temps que le juge pénal rende sa décision suite à la plainte avec constitution de partie civile déposée le 31 août 2022 ;
- à titre subsidiaire : déclarer les demandes relatives aux écochèques et à la prime de fin d'année recevables, mais non fondées et, si la Cour considérait la demande formulée par Monsieur M. relative aux indemnités de protection fondée, réduire les indemnités réclamées par Monsieur M. à la somme de 1,00 euro symbolique ;
- condamner Monsieur M. au paiement des dépens liquidés aux montants de 10.500,00 euros à titre d'indemnité de procédure de première instance, 10.500,00 euros à titre d'indemnité de procédure d'appel et à 20,00 euros à titre de droit de greffe ;
- à titre encore plus subsidiaire, déclarer les demandes relatives aux écochèques et à la prime de fin d'année recevables, mais non fondées et, si la Cour considérait la demande formulée par Monsieur M. relative aux indemnités de protection fondée et que les indemnités réclamées étaient formellement dues, dire la demande reconventionnelle formulée par la SA recevable et fondée et dès lors condamner Monsieur M. au paiement en faveur de la SA de la somme exacte des indemnités qu'elle serait condamnée à payer à Monsieur M. ;
- condamner Monsieur M. au paiement des dépens liquidés aux montants de 10.500,00 euros à titre d'indemnité de procédure de première instance, 10.500,00 euros à titre d'indemnité de procédure d'appel et à 20,00 euros à titre de droit de greffe ;
- à titre infiniment subsidiaire, déclarer les demandes relatives aux écochèques et à la prime de fin d'année recevables, mais non fondées et, si la Cour considérait la demande formulée par Monsieur M. fondée, sur le principe, surseoir à statuer le temps que le juge pénal rende sa décision avant de se prononcer sur le quantum.

2.

Monsieur M. n'a pas introduit d'appel incident. Tel que précisé en termes de conclusions, il a concrètement sollicité:

- que l'appel soit déclaré recevable, mais non fondé,
- que le jugement dont appel soit confirmé,
- que la demande originaire soit dite recevable et fondée,
- que la demande reconventionnelle soit dite recevable mais non fondée,
- que la SA soit condamnée au paiement des sommes suivantes :
 - 111.074,71 euros bruts à titre d'indemnité de protection prévue par l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 ;
 - 113.997,73 euros bruts à titre d'indemnité complémentaire équivalente à la rémunération pour la période restant à courir jusqu'à la fin de son mandat ;
 - 85,00 euros nets à titre d'écochèques 2020 ;
 - 28,33 euros nets à titre d'écochèques 2021 ;
 - 1.441,44 euros bruts à titre de prime de fin d'année 2021 ;

 - condamner la SA au paiement des intérêts légaux et judiciaires, ainsi qu'aux dépens (droit de greffe de 20,00 euros), voire à titre subsidiaire, les compenser, ou à titre encore plus subsidiaire, les réduire au minimum légal à savoir 2 x 1.300,00 euros ;

 - à titre subsidiaire, concernant l'action reconventionnelle, réserver à statuer et renvoyer au rôle le temps d'attendre l'issue de la plainte avec constitution de partie civile déposée par la SA à l'encontre de Monsieur M.

V.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Il ne ressort d'aucun élément que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.

La Cour constate par ailleurs que les autres conditions de l'appel sont remplies (cf. notamment l'article 1057 du Code judiciaire).

L'appel principal, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable.

Sa recevabilité n'a, du reste, pas été contestée.

VI.- DISCUSSION

1. Préambule : il n'y a pas lieu de surseoir à statuer

1.

La SA précise avoir déposé une plainte avec constitution de partie civile à l'encontre de Monsieur M. le 31 août 2022, pour faire valoir ses droits.

Elle ajoute qu'il appartiendra aux juridictions répressives de se positionner sur la matérialité des faits commis par Monsieur M. à l'encontre de la SA.

Elle invite la Cour à réserver à statuer en application de l'adage « le criminel tient le civil en état » (renvoyant à l'article 4 du Titre préliminaire du Code de procédure pénale).

2.

Lorsqu'une action pénale et une action civile naissent du même fait, il appartient à la juridiction civile de réserver à statuer jusqu'à l'issue de la procédure pénale, l'idée du législateur étant d'éviter que la décision du juge civil puisse contredire celle du juge pénal.

En ce sens, la Cour du travail de Mons (C.T. Mons, 27 avril 2018, inédit, RG 2017/AM/367, consultable sur le site terralaboris – la Cour de céans met en évidence) relève que :

« (...) pour que l'adage « le criminel tient le civil en état » s'applique, il faut que « l'action publique soit intentée soit par l'ouverture d'une instruction, soit par une citation directe du procureur du Roi ou de la partie civile ; une plainte suivie d'une simple information du parquet, en dehors d'une mise à l'instruction, ne peut justifier la suspension d'une instance civile » (H.D.Bosly et D. Vandermeersch, « Droit de la procédure pénale », Bruxelles, La Chartre, 2008, p. 251 et les références citées).

D'autre part, cette règle n'est pas davantage d'application lorsque la décision à prononcer par le juge pénal n'est pas de nature à contredire la décision du juge civil ou à avoir la moindre influence sur la résolution du litige dont ce dernier est saisi (Voy. Cass., 9/3/1987, J.T.T., 1987, p. 128). »

Avec les premiers juges, la Cour estime qu'il n'y a pas lieu de réserver à statuer en l'espèce.

En effet, comme développé ci-après, la demande d'indemnités de Monsieur M. est valablement fondée sur le seul constat que la SA a rompu son contrat de travail sans respecter la procédure instituée 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.

Tel que précisé ci-après également, la Cour est d'avis que le fait pour Monsieur M. de réclamer le paiement des indemnités litigieuses n'est pas abusif, quand bien même la procédure pénale aboutirait à la conclusion que les faits de vols qui lui sont reprochés (ou tout autre fait pénalement réprimé) devraient bien être qualifiés comme tels.

Il n'y a par conséquent pas lieu de réserver à statuer.

2. Quant à l'indemnité de protection sollicitée

2.1. Rappel des principes en matière de licenciement d'un travailleur protégé au sens de la loi du 19 mars 1991

1.

Aux termes de l'article 2, § 1^{er}, 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, les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

D'après le § 2 de la même disposition, les délégués du personnel bénéficient des dispositions du § 1^{er} pendant une période allant du trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections, jusqu'à la date d'installation des candidats élus lors des élections suivantes.

D'après le § 3, les candidats-délégués du personnel, bénéficient des dispositions des §§ 1^{er} et 2 lorsqu'il s'agit de leur première candidature.

Aux termes de l'article 14 de la même loi, lorsque l'employeur met fin au contrat de travail sans respecter les conditions et les procédures visées par la loi, le travailleur peut demander sa réintégration dans l'entreprise aux mêmes conditions que celles dont il bénéficiait avant la rupture du contrat, à certaines conditions.

Aux termes de l'article 17, lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature a demandé sa réintégration et que celle-ci n'a pas été acceptée par l'employeur dans les trente jours qui suivent le jour où la demande lui a été envoyée, par lettre recommandée à la poste, cet employeur est tenu de payer au travailleur :

- l'indemnité (visée à l'article 16) égale à la rémunération en cours correspondant à la durée de :
 - deux ans lorsqu'il compte moins de dix années de service dans l'entreprise;
 - trois ans lorsqu'il compte de dix à moins de vingt années de service dans l'entreprise;
 - quatre ans lorsqu'il compte vingt années de service ou plus dans l'entreprise ;
- ainsi que la rémunération pour la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat des membres représentant le personnel à l'élection desquels il a été candidat.

Les travaux préparatoires de la loi (Projet de loi 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, Rapport fait au nom de la Commission des affaires sociales, *Doc. Parl.*, Ch. Repr., 04 mars 1991, DOC 90/91 n°1471/3, pp. 35-36 – la Cour met en évidence) fournissent les informations suivantes :

« (...) Le conseil d'entreprise et le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail sont des organes de concertation au niveau de l'entreprise et sont tous deux issus du « Pacte de solidarité sociale » qui a été conclu à la fin de la seconde guerre mondiale entre les organisations patronales et les organisations de travailleurs.

Dès le départ en 1948, le législateur a estimé qu'il fallait que les représentants des travailleurs jouissent, en raison de leur mission spécifique, d'une protection spéciale contre le licenciement.

Les travailleurs protégés ne peuvent en principe pas être licenciés.

Cette interdiction de licenciement ne peut être levée que dans deux cas :

- *en raison de l'existence de raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par la commission paritaire;*
- *pour un motif grave imputable au travailleur préalablement reconnu par la juridiction du travail.*

La procédure de licenciement pour motif grave fut modifiée en 1978, parce que l'ancien texte permettait aux employeurs d'éloigner de facto de l'entreprise les travailleurs protégés, même s'il n'avaient pour cela aucun motif grave.

En effet, la seule sanction était d'ordre financier et, apparemment, elle ne faisait pas reculer certains employeurs.

C'est la raison pour laquelle l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978 apporta deux modifications importantes:

- 1. Il prévoyait que le licenciement ne pourrait plus avoir lieu qu'après que le tribunal aurait admis le motif grave. Une procédure judiciaire accélérée fut organisée à cet effet.*
- 2. Il prévoyait que, si le tribunal n'admettait pas le motif grave, le travailleur devait demander sa réintégration et, en cas de refus de l'employeur, celui-ci était tenu de lui verser une indemnité majorée (2, 3 ou 4 années plus le reste du mandat).*

Il s'avéra, que l'arrêté royal n° 4 présentait pas mal de lacunes. En voici quelques exemples :

- 1. Quelle était la situation du travailleur concerné pendant la durée de la procédure judiciaire (exercice de ses fonctions, rémunération, mandat) ?*
- 2. Pour toutes sortes de raisons, les délais très courts imposés aux juridictions du travail (jugement huit jours après l'introduction, arrêt huit jours après l'introduction) ne purent jamais être respectés.*

Le mécontentement suscité par cette situation donna lieu, à partir de 1980, à plusieurs propositions de loi. Ces propositions furent toutes l'objet d'avis partagés du CNT.

La question de l'amélioration de la protection des délégués syndicaux figura à nouveau à l'ordre du jour de la concertation interprofessionnelle, à la fin de 1988.

Le désaccord fondamental qui séparait les interlocuteurs sociaux sur ce point risquait de compromettre l'accord global pour 1989-1990.

Pour débloquer les discussions relatives à un accord global, ce point a été retiré de l'ordre du jour et l'on s'est engagé, après avoir consulté le CNT à ce sujet, à prendre une initiative en vue d'améliorer la protection des délégués, notamment en ce qui concerne leur sécurité juridique et la procédure judiciaire.

L'élaboration d'un projet emportant, sur le plan technique et sur celui du contenu, l'assentiment du Gouvernement tout entier, demanda un certain temps.

Il convient toutefois de rappeler à ce propos que l'on attend une solution depuis plus de dix ans déjà, pour combler les lacunes du régime de protection des délégués des travailleurs.

Le Conseil d'Etat rendit son avis en la matière à la fin du mois de juin 1990.

Le projet de loi, qui tient compte de cet avis, apporte une réponse concernant les points controversés, à savoir le maintien en fonction, la garantie du revenu pendant la

durée de l'action judiciaire en vue d'établir la réalité ou non d'un motif grave et l'interprétation de la notion de raisons d'ordre économique et technique.

*Le projet de loi ne modifie donc pas les principes généraux de la législation actuelle. **Le principe général reste que le travailleur protégé ne peut être licencié et les exceptions restent limitées aux raisons d'ordre économique ou technique et au motif grave.***

Les principales innovations apportées par le projet de loi peuvent être résumées comme suit :

- **l'introduction d'une période de réflexion** au début de la procédure judiciaire de reconnaissance du motif grave;*
- **le président du tribunal du travail décide si, au cours de la procédure judiciaire, le travailleur reste en fonction ou peut être suspendu. Dans le premier cas, le travailleur conserve sa rémunération et son mandat; dans le second cas, il bénéficie d'une garantie de revenu;***
- **la procédure judiciaire est accélérée et améliorée;***
- la sanction frappant l'employeur qui contrevient à la réglementation est adaptée;*
- la notion de raisons d'ordre économique ou technique qui justifient un licenciement est limitée explicitement à trois cas : la fermeture d'une entreprise, celle d'une division et le licenciement d'une catégorie déterminée du personnel. Dans ce dernier cas, le travailleur ne peut être licencié de l'entreprise qu'après que la commission paritaire ou le tribunal a reconnu les raisons ; en attendant, le travailleur reste en fonction.*

Le texte qui est présenté à la Commission de la Chambre diffère légèrement sur certains points du projet de loi originale. Quelques amendements techniques furent adoptés pendant la discussion en Commission du Sénat. Amendements qui tendent à améliorer le texte sans toucher au principe du projet.

*Le projet en discussion tend d'ailleurs à un **équilibre entre les intérêts de l'employeur, d'une part, et ceux du travailleur et son organisation, d'autre part.***

Il apporte également une solution aux problèmes qui s'éternisent depuis plus de 12 ans. »

2.2. Rappel des principes en matière d'abus de droit

Avec la Cour du travail de Bruxelles (C.T. Bruxelles, 23 février 2011, RG 2008/AB/51412, consultable sur le site terralaboris), la Cour relève que :

« L'abus de droit consiste à exercer un droit d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente

(jurisprudence constante de la Cour de cassation, voyez dernièrement Cass., 9 mars 2009, JT, p. 392).

Il peut y avoir abus de droit, même si le droit visé est d'ordre public ou impératif (Cass., 22 septembre 2008, www.cassonline.be, n° S050102N).

En ce qui concerne les « droits-fonction », c'est-à-dire ceux qui ont été institués pour poursuivre une finalité déterminée, la jurisprudence a affiné le critère général de l'abus de droit rappelé ci-dessus. L'exercice d'un droit-fonction dans un but autre que celui pour lequel ce droit a été créé est constitutif d'abus de droit. Ce critère est appliqué en droit social, par exemple en matière d'abus du droit de licencier (C.T. Bruxelles, 23 mai 2006, JTT, p. 343) ou en matière de candidature abusive aux élections sociales (Cass., 24 novembre 2001 et concl. du prem. av. gén. Leclercq, JTT, 2002, p. 63). »

Un travailleur peut être considéré comme abusant de son droit s'il sollicite les indemnités de protection visées par la loi du 19 mars 1991 dans autre objectif que celui poursuivi par la réglementation. Il a notamment été statué en ce sens, dans un cas où le travailleur avait été licencié en réponse à sa demande de bénéficier de la prépension (C.T. Bruxelles, 23 février 2011, RG 2008/AB/51412, consultable sur le site terralaboris) ou dans un cas où le travailleur avait été licencié afin de lui permettre de bénéficier des allocations de chômage et d'une formation, conformément à sa demande (C.T. Bruxelles, 22 avril 2014, J.T.T., 2014, p. 452 et s.).

2.3. Application des principes au cas d'espèce

1.

Il n'est pas contesté que la SA a mis fin au contrat de travail de Monsieur M. pour motif grave, par courrier notifié par exploit d'Huissier (et apparemment également par recommandé et par e-mail), c'est-à-dire sans respecter la procédure spécifiquement prévue par la loi du 19 mars 1991 déjà évoquée ci-dessus.

Il n'est pas davantage contesté que :

- Monsieur M. a sollicité sa réintégration, par lettre recommandée à la poste le 06 août 2021, soit dans les trente jours qui ont suivi la date de rupture du contrat de travail sans préavis,
- que la SA n'a pas accepté la demande de réintégration dans les trente jours qui ont suivi le jour où la demande lui a été envoyée (la SA a, du reste, expressément refusé ladite réintégration par e-mail du 06 août 2021).

En application de l'article 17 de la loi du 19 mars 1991, la SA est par conséquent tenue de payer à Monsieur M. :

- une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée de trois ans dès lors qu'il compte de dix à moins de vingt années de service dans l'entreprise;
- la rémunération pour la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat des membres représentant le personnel à l'élection desquels il a été candidat.

Monsieur M. évalue lesdites indemnités aux montants de 111.074,71 euros bruts et 113.997,73 euros bruts.

Ces montants ne sont pas en tant que tels contestés.

2.

La SA fait valoir qu'en sollicitant le paiement de ces montants, Monsieur M. commettrait un abus de droit.

En effet, la SA estime disposer de suffisamment d'éléments prouvant que des vols ont bien été commis par Monsieur M. sur son lieu de travail. Elle avance aussi qu'il n'a pas respecté les règles de sécurité et d'hygiène alimentaire.

Elle souligne dès lors que le motif du licenciement était totalement étranger à l'objet de la protection légale offerte par la loi du 19 mars 1991. Or, le droit à l'indemnité réclamée est un droit fonction qui ne peut être exercé dans un autre but que celui pour lequel il a été institué.

La Cour ne peut suivre la SA sur ce point, en vue de dire non fondée la demande d'indemnités de protection, ou de la réduire à 1,00 euro symbolique.

En effet, pour qu'un abus de droit puisse être retenu, il faut rapporter la preuve d'une faute, commise dans le cadre de l'exercice du droit invoqué, en lien causal avec un dommage.

La Cour ne relève, en l'espèce, aucune faute dans le chef de Monsieur M. En effet, tel que cela ressort des travaux préparatoires, le législateur a entendu protéger les travailleurs qui se portent candidat pour être délégué du personnel au sein du conseil d'entreprise ou du CPPT, non seulement en restreignant les cas dans lesquels ils peuvent être licenciés, mais également en prévoyant une procédure stricte (mais relativement rapide) offrant la garantie au travailleur visé de n'être écarté de sa fonction – et, le cas échéant, de son mandat - que si le Tribunal en décide ainsi.

Les importantes indemnités visées par la loi, en cas de non-respect de celle-ci, constituent le garde-fou censé dissuader les employeurs de procéder à un licenciement en dehors des cas – mais aussi sans respecter la procédure – prévus par la loi.

La loi ne prévoit pas d'exception (par exemple en cas de motif grave « manifeste », de « flagrant délit », *etc.*).

En procédant au licenciement, avec effet immédiat, de Monsieur M., la SA a non seulement rompu son contrat de travail avec effet immédiat, mais elle l'a également écarté avec effet immédiat, de son mandat de délégué du personnel, sans autorisation préalable des juridictions du travail.

Monsieur M. a donc été écarté de ses fonctions et de son mandat sans que le garde-fou protecteur instauré par la loi du 19 mars 1991 ne puisse s'appliquer.

Ce faisant, la SA a contrevenu à l'un des objectifs poursuivis par la loi, qui est d'éviter que les employeurs puissent, à leur guise et sans aucun contrôle préalable, écarter un délégué du personnel de son poste et de son mandat.

Les indemnités de protection, qui sont la conséquence du non-respect de la procédure, sont valablement réclamées par Monsieur M. qui ne fait que solliciter l'application de la loi, dans le respect de l'objectif poursuivi par la loi.

Aucune faute ne peut donc être imputée à Monsieur M. en raison du fait qu'il réclame lesdites indemnités de protection.

La Cour relève à titre surabondant que la SA a manifestement maintenu sa décision de licencier Monsieur M. sans autre procédure en parfaite connaissance de cause. En effet, la demande de réintégration qui lui a été adressée par l'organisation syndicale de Monsieur M. précisait expressément que la procédure prévue par la loi du 19 mars 1991 n'avait pas été respectée et que la réintégration de Monsieur M. était sollicitée, dans ce contexte.

La SA a choisi de ne pas procéder à la réintégration de Monsieur M.

La débiteur des indemnités de protection découle de ce choix, et non d'une quelconque faute/abus de Monsieur M.

L'appel est par conséquent déclaré non fondé et le jugement dont appel est confirmé en ce qu'il a condamné la SA à payer les indemnités de protection sollicitées, soit les sommes de 111.074,71 euros bruts et 113.997,73 euros bruts.

3. Quant à la prime de fin d'année 2021

1.

Monsieur M. fait valoir qu'il peut prétendre à la somme de 1.441,44 euros bruts à titre de prime de fin d'année 2021.

Il invoque dans ce cadre la C.C.T. sectorielle du 18 décembre 2013 relative à la prime de fin d'année.

2.

Si, en application de l'article 6 de la C.C.T. précitée, le travailleur ne peut bénéficier de la prime de fin d'année lorsqu'il est licencié pour motif grave, la Cour, avec les premiers juges, ne peut que relever que Monsieur M. n'a, en l'espèce, pas régulièrement été licencié pour motif grave, de sorte qu'il peut prétendre à la prime de fin d'année 2021 qu'il réclame.

La SA n'avance pas d'argument permettant de s'opposer à cette demande.

L'argument selon lequel ce chef de demande serait abusif, ne peut pas être retenu, de la même manière que la Cour a estimé ne pas pouvoir retenir cet argument à propos de la demande portant sur les indemnités de protection.

Le montant sollicité n'est pas contesté.

L'appel est par conséquent déclaré non fondé et le jugement dont appel est confirmé à propos de ce chef de demande.

4. Quant aux arriérés d'écochèques

1.

Monsieur M. fait valoir qu'il peut prétendre aux sommes suivantes :

- 85,00 euros nets à titre d'écochèques 2020 ;
- 28,33 euros nets à titre d'écochèques 2021.

Il invoque dans ce cadre la C.C.T. d'entreprise du 28 décembre 2017 relative à l'application du programme social 2017-2018, qui prévoit à partir du 1^{er} juillet 2017, le paiement de 85,00 euros d'écochèques annuels pour un ouvrier à temps plein.

Il ajoute qu'il n'a pas reçu d'écochèques pour les années 2020 et 2021.

2.

Avec Monsieur M., la Cour relève que cette C.C.T. ne prévoit pas d'exclusion en cas de licenciement pour motif grave.

En tout état de cause, tel qu'il a été précisé ci-dessus à propos de la prime de fin d'année, la Cour ne peut que relever que Monsieur M. n'a, en l'espèce, pas régulièrement été licencié pour motif grave.

Ce chef de demande n'est pas davantage abusif que les autres chefs de demande formulés.

Le montant sollicité n'est pas contesté.

L'appel est par conséquent déclaré non fondé et le jugement dont appel est confirmé à propos de ce chef de demande.

5. Quant à la demande reconventionnelle de la SA

1.

La SA sollicite, si la Cour considère que la demande formulée par Monsieur M. est fondée et que les indemnités réclamées sont formellement dues, la condamnation de Monsieur M. au paiement en faveur de la SA d'une somme équivalente aux indemnités qui lui seraient accordées, à titre de dommage et intérêts.

2.

Cette demande repose, à l'instar de la demande portant sur le non fondement ou la réduction des indemnités réclamées par Monsieur M., sur l'existence d'un abus de droit.

Or, tel que précisé ci-avant, la Cour a déjà eu l'occasion de préciser qu'aucune faute – et donc aucun abus - ne pouvait être imputée à Monsieur M. en raison du fait qu'il réclame lesdites indemnités.

L'appel est par conséquent déclaré non fondé et le jugement dont appel est confirmé à en ce qu'il a dit la demande reconventionnelle de la SA non fondée.

6. Quant aux frais et dépens

1.

En application de l'article 1017, al. 1^{er} du Code judiciaire, il y a lieu de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la SA aux entiers frais et dépens de l'instance, limités au remboursement de la contribution de 20,00 euros visée par la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

2.

En application de l'article 1017, al. 1^{er} du Code judiciaire, il y a également lieu de condamner la SA aux frais et dépens de l'appel, non liquidés pour Monsieur M. à défaut d'état.

Il y a en tout état de cause lieu de délaisser à la SA ses propres frais et dépens d'appel, en ce compris la somme de 24,00 euros versée lors de l'introduction de l'appel à titre de contribution visée par la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Reçoit l'appel,

Dans les limites de la saisine de la Cour, dit toutefois l'appel non fondé et confirme le jugement dont appel en ce qu'il a :

- dit la demande principale de Monsieur M. fondée ;
- en conséquence, condamné la SA à payer à Monsieur M. les sommes suivantes :
 - 111.074,71 euros bruts et 113.997,73 euros bruts à titre d'indemnités de protection ;
 - 85,00 euros nets à titre d'écochèques 2020 ;
 - 28,33 euros nets à titre d'écochèques 2021 ;
 - 1.441,44 euros bruts à titre de prime de fin d'année 2021 ;
 - sommes à majorer des intérêts légaux et judiciaires à compter du 28 juillet 2021 ;
- dit la demande reconventionnelle de la SA non fondée ;
- condamné la SA aux entiers frais et dépens de l'instance, limités au remboursement de la contribution de 20,00 euros visée par la loi du 19 mars 2017 ;

Condamne la SA aux frais et dépens de l'appel, non liquidés pour Monsieur M. à défaut d'état ; délaisse à la SA ses propres frais et dépens d'appel, en ce compris la somme de 24,00 euros versée lors de l'introduction de l'appel à titre de contribution visée par la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Madame M. B., conseiller faisant fonction de président,
Monsieur P. M., conseiller social au titre d'employeur, qui est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt au délibéré duquel il a participé (art. 785 du C.J.)
Monsieur J. V., conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de Madame C. D., greffier,

Le greffier

Le conseiller social

Le conseiller ff. président

Et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 6-B de la Cour du travail de Liège, division Namur, place du Palais de Justice, 5 à 5000 NAMUR, le **22 mai 2025**, par :

Madame M. B., conseiller faisant fonction de président,
Monsieur D. D., greffier,

Le greffier

Le conseiller faisant fonction de président