



N° d'ordre

Numéro du répertoire 2019 /
R.G. Trib. Trav. 16/300/A
Date du prononcé 24 avril 2019
Numéro du rôle 2018/AU/13
En cause de : HAUTES ARDENNES ASBL C/ R.F.

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Neufchâteau

Chambre 8-B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

+ contrat de travail (employé) – motif grave Travailleur protégé par la loi du 19.03.1991 Candidat délégué du personnel élu (suppléant) lors des élections sociales de 2008 et candidat délégué non élu lors des élections sociales de 2012 – existence et durée de la protection (4 ans) Absence de violation manifeste des articles 10 et 11 de la Constitution Licenciement manifestement déraisonnable – CCT n° 109 – non applicable Licenciement abusif – absence de faute et de dommage distinct

EN CAUSE :

L'ASSOCIATION SANS BUT LUCRATIF HAUTES ARDENNES, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0407.574.994, dont le siège social est établi à 6690 VIELSALM, Place des Chasseurs Ardennais, 32,
partie appelante au principal,
partie intimée sur incident, ci – après dénommée l'employeur ou l'ASBL,
ayant comparu par Maître Charlotte HAUWEN, se substituant à son confrère Maître Luc MISSON, avocat à 4020 LIEGE, Rue de Pitteurs, 41,

CONTRE :

Monsieur R.F.,

partie intimée au principal,
partie appelante sur incident, ci – après dénommée Monsieur R. ou le travailleur,
ayant comparu personnellement, assistée de ses conseils Maîtres Vincent TROXQUET et Pierre LEGRAS, avocats à 4800 VERVIERS, Rue aux Laines, 35.

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 27.03.2019, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 28.09.2017 par le tribunal du travail de Liège, division Marche-en-Famenne, 3ème Chambre (R.G. 16/300/A) ;

- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Neufchâteau, le 22.01.2018 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 24.01.2018 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 28.02.2018 ;
- l'ordonnance rendue le 07.03.2018, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 27.03.2019 ;
- les conclusions, conclusions additionnelles et conclusions de synthèse de la partie intimée, remises au greffe de la cour respectivement les 07.05.2018, 04.09.2018 et 07.01.2019 ;
- les conclusions et conclusions de synthèse de la partie appelante, remises au greffe de la cour respectivement les 09.07.2018 et 05.11.2018 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée remis au greffe le 07.01.2019 ;
- le dossier de pièces déposé par la partie appelante à l'audience du 27.03.2019.

Les conseils des parties ont plaidé et la partie intimée a été entendue en ses dires et explications, lors de l'audience publique du 27.03.2019 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. LA DEMANDE ORIGINAIRe – LE JUGEMENT DONT APPEL – LES DEMANDES EN APPEL

I.1. La demande originaire

La demande originaire a été introduite par requête du 19.07.2016.

Sur base du dispositif de ses dernières conclusions prises devant le tribunal, Monsieur R. postule la condamnation de son employeur au paiement des sommes suivantes :

- 118.074,73 € bruts à titre d'indemnité de protection fondée sur l'article 16 de loi du 19.03.1991 équivalente à 3 ans de rémunération, déduction faite des retenues fiscales, sociales et du montant alloué à titre d'indemnité compensatoire de préavis (55.654,87 €) et à majorer des intérêts au taux légal sur le montant brut depuis le 18.09.2015 ;
- à titre subsidiaire, il est demandé de condamner l'employeur sur pied de l'article 871 du Code judiciaire à produire le procès – verbal des élections sociales de 2008 afin de démontrer le caractère « élu » du mandat de Monsieur R. ;
- 19.792,22 € provisionnels bruts à titre d'indemnité de protection fondée sur l'article 17 de la loi du 19.03.1991 équivalente à 7 mois de rémunération, déduction faite des retenues fiscales, sociales, et à majorer des intérêts au taux légal sur le montant brut depuis le 18.09.2015 ;
- il est demandé de condamner, sur pied de l'article 871 du Code judiciaire, l'employeur à produire les renseignements et documents utiles en vue de permettre la détermination de la

date à laquelle le nouveau conseil d'entreprise a été installé suite aux élections sociales de 2016 ;

- 12.016,70 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération à majorer des intérêts au taux légal sur le montant brut depuis le 18.09.2015 ;
- 10.000,00 € évalués *ex aequo et bono* à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts au taux légal sur le montant brut depuis le 18.09.2015 ;
- 1,00 € provisionnel brut pour toute somme qui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties, à majorer des intérêts ;
- les dépens de l'instance liquidés conformément à l'article 1022 du Code Judiciaire à 6.000,00 €, outre l'exécution provisoire.

L'employeur demandait à titre principal que les demandes de Monsieur R. soient déclarées recevables mais non fondées et demandait la condamnation aux dépens de l'instance liquidés à 6.000,00 €.

A titre subsidiaire, il était demandé, avant dire droit, de poser les questions préjudicielles suivantes à la Cour constitutionnelle :

- « L'article 2, §3, loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, - interprété comme accordant à un candidat-délégué du personnel qui, au moment d'être licencié par son employeur, n'a pas été élu au terme des dernières élections sociales, mais avait par contre été élu au terme des précédentes élections sociales, une protection contre le licenciement (protection au sens de l'article 2, §§1er et 2, de la même loi) - viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution, combinés ou non à l'article 28 de la Charte Sociale européenne, en ce qu'il crée une différence de traitement entre les candidats-délégués qui se trouvent dans cette situation, et les autres travailleurs engagés par le même employeur, alors que cette différence de traitement n'est ni justifiée ni proportionnée à l'objectif poursuivi par cette loi du 19 mars 1991, objectif tel que notamment consacré par l'article 5 de la Charte Sociale européenne du 18 octobre 1961 et par l'article 28 de la Charte Sociale européenne révisée du 3 mai 1996 ? » ;

- « L'article 2, §3, loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et au comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, - interprété comme accordant à un candidat-délégué du personnel qui, au moment d'être licencié par son employeur, n'a pas été élu au terme des dernières élections sociales, mais avait par contre été élu au terme des précédentes élections sociales, une protection contre le licenciement d'une durée de quatre ans (protection au sens de l'article 2, §§1er et 2, de la même loi) - viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution, combinés ou non à l'article 28 de la Charte Sociale européenne, en ce qu'il crée une différence de traitement entre les candidats-délégués qui se trouvent dans cette situation, et d'une part, les autres travailleurs engagés par le même employeur, et d'autre part, les candidats-délégués qui n'ont pas été élus au terme, des deux dernières élections sociales précédant leur licenciement, alors que

cette différence de traitement n'est ni justifiée ni proportionnée à l'objectif poursuivi par cette loi du 19 mars 1991, objectif tel que notamment consacré par l'article 5 de la Charte Sociale européenne du 18 octobre 1961 et par l'article 28 de la Charte Sociale européenne révisée du 3 mai 1996 ? »

I.2. Le jugement dont appel

Par jugement du 28.09.2017, le tribunal a dit les demandes recevables et partiellement fondées et les demandes de questions préjudicielles recevables mais non fondée.

Il a condamné l'employeur à payer à Monsieur R. :

- 1,00 € provisionnel à titre d'indemnité de protection fondée sur l'article 16 de de loi du 19.03.1991 équivalente à 3 ans de rémunération ;
- 1,00 € provisionnel à titre d'indemnité de protection fondée sur l'article 17 de de loi du 19.03.1991 équivalent à 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.

Le tribunal a débouté Monsieur R. de ses demandes d'indemnité pour licenciement déraisonnable, de dommages et intérêts pour licenciement abusif, de paiement d'1,00 € provisionnel pour toute somme qui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties en réservant à statuer pour le surplus et les dépens.

La réouverture des débats ordonnée portait sur la preuve de l'installation du conseil d'entreprise au 25.05.2016 ainsi que sur le mode de calcul et le justificatif de celui-ci pour les indemnités prévues aux articles 16 et 17 de la loi du 19.03.1991.

I.3. Les demandes en appel

I.3.1° - La partie appelante au principal, l'employeur

Sur base de sa requête d'appel du 22.01.2018 et du dispositif de ses dernières conclusions prise en appel, l'employeur demande à la cour de dire son appel recevable et fondé, de réformer le jugement entrepris et, à titre principal, dire pour droit que Monsieur R. ne peut se prévaloir ni d'une indemnité de protection, ni d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, ni d'une indemnité pour licenciement abusif.

A titre subsidiaire, il est demandé, avant dire droit, de poser à la Cour constitutionnelle les questions préjudicielles précisées ci – avant.

L'employeur demande la condamnation de Monsieur R. aux dépens de chaque instance, en ce compris l'indemnité de procédure évaluée à la somme de 6.000,00 € par instance.

I.3.2° - La partie intimée au principal, Monsieur R., appelant sur incident

Par voie de conclusions reçues au greffe de la cour le 07.05.2018, Monsieur R. a introduit un appel incident en ce que le jugement dont appel l'a débouté de trois de ses demandes étant l'indemnisation du licenciement manifestement déraisonnable, l'indemnisation du

licenciement abusif et l'octroi d'1,00 € provisionnel pour toute somme qui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties.

Pour le surplus, il demande la confirmation du jugement soit la condamnation de l'employeur aux sommes définitives (à l'exception d'un chef de demande) suivantes :

- 62.419,85 € bruts à titre d'indemnité de protection fondée sur l'article 16 de la loi du 19.03.1991 équivalente à 3 ans de rémunération, déduction faite des retenues fiscales, sociales, et à majorer des intérêts au taux légal sur le montant brut depuis le 18.09.2015 ;
- 27.374,89 € bruts à titre d'indemnité de protection fondée sur l'article 17 de la loi du 19.03.1991 équivalente à 7 mois et 6 semaines de rémunération, déduction faite des retenues fiscales, sociales, et à majorer des intérêts au taux légal sur le montant brut depuis le 18.09.2015 ;
- 12.016,70 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalent à 17 semaines de rémunération à majorer des intérêts au taux légal sur le montant brut depuis le 18.09.2015 ;
- 10.000,00 € évalués *ex aequo et bono* à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts au taux légal sur le montant brut depuis le 18.09.2015 ;
- 1,00 € provisionnel brut pour toute somme qui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties, à majorer des intérêts ;
- outre les dépens de l'instance liquidés à 2 X 6.000,00 € étant l'indemnité de procédure de chaque instance et la somme de 179,14 € étant les frais de signification soit un total de 12.179,14 €.

II. LES FAITS

Monsieur R. a été engagé par l'ASBL le 08.01.1996 dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier.

Le 01.01.2008, le travailleur passera sous statut employé.

Lors des élections sociales de 2008, six mandats effectifs sont à pourvoir pour le conseil d'entreprise, quatre mandats « ouvrier » et deux mandats « employé ».

Monsieur R. s'est présenté aux élections sociales de 2008. Les résultats des élections le donnent « non élu ».

Une requête sera déposée devant le Tribunal du travail le 22.05.2008 par la CSC pour solliciter la rectification du résultat des élections du 08.05.2008 concernant la désignation des délégués employés au conseil d'entreprise de l'ASBL car le deuxième mandat « employé » est en « balance entre la FGTB et la CSC ».

La copie du recours est produite en pièce 1 du dossier de Monsieur R. : il est introduit par la CSC, Monsieur R., Madame M. et Monsieur L., tous trois candidats – employés (la liste CSC proposait quatre candidats : Monsieur R., Madame M., Monsieur L., et Monsieur M. élu).

La rectification demandée doit emporter l'élection de Monsieur M. et de Madame M. comme délégués effectifs, les deux autres candidats étant élus délégués suppléants.

Par décision du 26.06.2008, le tribunal statuera que le recours est devenu sans objet, un accord étant intervenu entre parties : les deux candidats à retenir émanent de la CSC.

La CSC confirme donc que Monsieur R., du fait de l'octroi du second mandat « employé » à la CSC, a été élu comme suppléant.

L'employeur précise quant à lui que Monsieur R. a siégé au conseil d'entreprise comme secrétaire au terme d'un accord avec son syndicat et le représentant effectif mais considère qu'il n'a pas été élu.

Monsieur R. se présente aux élections sociales de 2012 mais au terme de ces élections, il est « non-élu ».

Par courrier recommandé du 08.10.2014, la CSC a mis un terme au mandat de délégué syndical de Monsieur R. au sein de l'entreprise de l'employeur qui en a été informé par courrier recommandé du même jour.

Le 18.09.2015, l'employeur a, par exploit d'huissier, licencié Monsieur R. moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 18 mois et 10 semaines.

Le motif du C4 est « impossibilité de poursuivre les relations contractuelles ».

Par courrier recommandé du 23.09.2015, Monsieur R. conteste son licenciement et demande sa réintégration.

Par courrier recommandé du 28.09.15, le travailleur va, conformément à l'article 4 de la CCT n°109, solliciter la communication des motifs concrets de son licenciement.

L'employeur va répondre comme suit par courrier recommandé du 01.10.2015:

« Contrairement à ce que vous écrivez également, votre changement de fonction intervenu en 2014 n'avait nullement pour objectif de vous dévaloriser, que ce soit à vos propres yeux ou à ceux du personnel de l'entreprise.

En effet, comme vous le savez et comme nous vous en avons déjà fait part, nous avons été confrontés à un élément purement objectif soit le fait que l'un de nos principaux clients BALTERIO, a exigé que vous ne soyez plus la personne de contact compte tenu des difficultés rencontrées dans l'exécution de ce contrat.

Nous ne sommes pour rien dans la survenance de cette situation et nous avons dès lors bien été contraints de tenter de trouver une autre fonction pour vous fournir du travail.

Nous avons également été confrontés à la difficulté liée au fait que bien des membres du personnel s'étaient plaints de votre management.

Si l'on y ajoute le fait que, par le passé, vous avez à plusieurs reprises adopté à l'égard de membres du personnel ou de membres du conseil d'administration des comportements et/ou des écrits relevant de l'insulte, il a été considéré que la poursuite de la relation de travail était devenue impossible et que nous n'étions plus en mesure de vous fournir une fonction en rapport avec les éléments essentiels de votre contrat de travail.

Voici les éléments concrets qui ont motivé notre décision de procéder à une rupture du contrat moyennant paiement d'une indemnité compensatoire correspondant au préavis légal. »

III. LA POSITION DES PARTIES

III.1. La position de la partie appelante au principal, l'employeur

Les moyens et/ou arguments développés sont les suivants :

1/ Monsieur R. n'était pas éligible lors des élections sociales de 2008 dès lors qu'il présentait moins de six mois d'ancienneté dans la catégorie dans laquelle un candidat exerce à savoir, en l'espèce, celle d'employé ; Monsieur R. est en effet employé depuis le 01.01.2008.

Le texte légal ne prévoit pas expressément cette exigence d'une ancienneté dans la fonction mais ne peut être interprété autrement eu égard à l'intention du législateur qui s'interprète conformément aux travaux préparatoires. Ceux – ci mettent en lien le rôle des élus qui porte sur l'appréciation des modalités d'organisation du travail et leur qualité dans leur catégorie du personnel. La loi prévoit que le délégué perd son mandat lorsqu'il cesse d'appartenir à la catégorie de travailleur à laquelle il appartenait lors des élections.

L'article 2 de la loi de 1991 n'apporte de protection qu'aux candidats qui remplissaient les conditions d'éligibilité.

2/ Monsieur R. n'a pas été élu en 2008 mais désigné par son syndicat comme membre suppléant et a exercé la fonction de secrétaire au conseil d'entreprise au terme d'un arrangement avec un membre effectif.

3/ le mandat de délégué syndical de Monsieur R. a été retiré en 2014 par la CSC ce qui lui fait perdre toute protection

4/ s'il fallait- *quod non*- considérer que Monsieur R. a été élu lors des élections sociales de 2008, n'ayant pas été élu lors des élections sociales de 2012, il ne bénéficie d'aucune protection sachant que ce cas de figure n'est pas prévu par loi de 1991 qui limite la protection des candidats uniquement à leur première candidature pour une durée de 4 ans et dans l'hypothèse d'une double non – élection consécutive pour une durée limitée de 2 ans et ne peut certainement pas porter sur une protection d'une durée de 4 ans.

Le régime de protection contre le licenciement est exceptionnel et doit être interprété de manière stricte.

Le cas de figure n'étant pas visé par la loi, s'il fallait considérer – *quod non* puisque cette lacune n'engendre pas d'inconstitutionnalité – que le but de la loi n'était pas de priver ces candidats de protection, il s'agit d'une lacune législative qui ne peut être comblée par le pouvoir judiciaire dès lors qu'une marge d'appréciation est possible quant à la durée de cette protection.

L'arrêt de la Cour de cassation du 08.12.2008 ne peut donc être suivi et n'implique certainement pas l'octroi d'une protection pour une durée de 4 ans dans le cas de figure litigieux, ce qui reviendrait à traiter ce candidat plus favorablement que le candidat doublement non – élu.

5/ l'interprétation de l'arrêt de la Cour de cassation du 08.12.2008 suivie par Monsieur R. est contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution : l'égalité de traitement des travailleurs licenciés peut être rompue par l'octroi d'une protection spéciale pour les représentants des travailleurs si l'atteinte portée est justifiée et proportionnée par rapport à l'objectif en cause qui est d'assurer l'exercice effectif du droit des représentants de remplir leur fonction.

Il est demandé, à titre subsidiaire, de poser les questions préjudicielles déjà formulées en première instance.

6/ le licenciement ne peut être qualifié de licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n°109, Monsieur R. ne le démontre pas et les motifs sont établis au départ d'une attestation du client concerné qui mentionne expressément ne plus vouloir travailler avec Monsieur R. et ce depuis mai 2014 ; le cumul des indemnités ne peut être envisagé.

7/ le licenciement n'est pas abusif et le cumul des indemnités n'est pas admis.

8/ à titre subsidiaire, le calcul des indemnités de protection est contesté.

III.2. La position de la partie intimée au principal, le travailleur

Les moyens et/ou arguments développés sont les suivants :

1/ la loi ne prévoit pas comme condition d'éligibilité que l'ancienneté doit être acquise dans la catégorie dans laquelle le travailleur exerce et se présente

Se présenter dans sa catégorie est une condition de validité de la candidature.

Il est fait référence à un arrêt de la Cour de cassation du 05.01.2009

S'il fallait considérer une telle condition d'éligibilité, l'employeur n'a pas activé les procédures de recours spécifiques pour contester la présentation de Monsieur R. aux élections et ce grief ne peut plus être invoqué

2/ Monsieur R. a bien été élu délégué suppléant lors des élections sociales de 2008 au terme du recours introduit devant le tribunal du travail et auquel était partie l'employeur.

3/ un candidat élu lors d'une élection et non – élu lors de l'élection suivante bénéficie d'une nouvelle protection d'une durée de 4 ans. La limitation de la protection à une durée de 2 ans ne concerne qu'un candidat non élu lors de deux élections successives. La Cour de cassation a tranché cette question dans un arrêt du 08.12.2008 (sur conclusions conformes du Ministère public) et dans un arrêt du 05.03.2007

5/ sous couvert d'inconstitutionnalité, l'employeur ne fait que critiquer l'enseignement de la Cour de cassation

6/ le licenciement de Monsieur R. est manifestement déraisonnable au sens de la CCT n° 109 qui trouve bien à s'appliquer puisque la procédure spéciale de licenciement n'a pas été suivie et que les dommages sont distincts

7/ le licenciement est abusif et le dommage lié à cet abus est distinct de celui qui répare le défaut de motivation puisqu'il vise les circonstances du licenciement qui avait pour but de nuire à Monsieur R. (atteinte à son honneur par la rétrogradation de ses fonctions, absence de réponse aux doléances formulées, climat de harcèlement moral, attitude adoptée par l'employeur, l'absence de possibilité de bénéficier du régime de prépension (RCC) et l'état de santé de Monsieur R.) ; le dommage est évalué *ex aequo et bono* à 10.000,00 €.

IV. LA DECISION DE LA COUR

IV.1. La recevabilité de l'appel

L'employeur précise que le jugement dont appel a fait l'objet d'une signification en date du 22.12.2017.

La requête d'appel a été déposée au greffe de la cour le 22.01.2018.

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

Il en va de même de l'appel incident.

IV.2. Le fondement de l'appel

IV.2.1°. Les dispositions légales applicables relatives au régime de protection des (candidats) délégués du personnel

a- La loi du 19.03.1991 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 (ci-après la loi de 1991)

La loi de 1991 dispose en son article 1^{er} qu'elle s'applique aux membres effectifs et suppléants représentant le personnel (candidats élus) et aux candidats délégués du personnel (candidats non élus) aux élections des représentants du personnel au sein des conseils d'entreprise et des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

L'article 2 de la loi limite les possibilités de licenciement en précisant que les travailleurs visés par le régime de protection 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.

Les candidats-délégués du personnel, présentés lors des élections des représentants du personnel dans les conseils et les comités, qui réunissent les conditions d'éligibilité bénéficient, lorsqu'il s'agit de leur première candidature, de la protection qui prend cours le trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections et s'étend jusqu'à la date d'installation des candidats élus lors des élections suivantes.

L'article 16 fixe la sanction du non-respect la procédure par l'employeur :

- 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.

L'article 14 de la loi de 1991 prévoit que lorsque l'employeur met fin au contrat de travail sans respecter les conditions et les procédures visées aux articles 2 à 11, le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature peut demander sa réintégration dans l'entreprise aux mêmes conditions que celles dont il bénéficiait avant la rupture du contrat, à condition d'en faire la demande, par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent :

- la date de la notification du préavis ou la date de rupture du contrat de travail sans préavis,
- ou le jour de la présentation des candidatures si celle-ci intervient après la date de la notification du préavis ou la date de rupture du contrat de travail sans préavis.

L'article 17 de cette même loi prévoit que 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 prévue à l'article 16 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.

b- La loi du 20.09.1948 portant organisation de l'économie (ci-après la loi de 1948)

L'article 19 de la loi de 1948 énumère les conditions d'éligibilité du candidat :

1° être âgés de 18 ans au moins. Toutefois, les délégués des jeunes travailleurs doivent avoir atteint l'âge de 16 ans au moins et ne peuvent avoir atteint l'âge de 25 ans

2° ne pas faire partie du personnel de direction, ni avoir la qualité de conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection sur les lieux de travail ou de personne de confiance

3° - soit être occupé de façon ininterrompue depuis six mois au moins dans l'entité juridique dont relève l'entreprise ou dans l'unité technique d'exploitation que forment plusieurs entités juridiques au sens de l'article 14, § 2, b

- soit avoir été occupé, dans l'entité juridique dont relève l'entreprise ou dans l'unité technique d'exploitation que forment plusieurs entités juridiques au sens de l'article 14, § 2, b, pendant l'année qui précède celle au cours de laquelle ont lieu les élections, au total durant au moins neuf mois pendant plusieurs périodes; pour le calcul de cette période de neuf mois, il est tenu compte de toutes les périodes pendant lesquelles le travailleur a été occupé soit en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage soit dans des conditions similaires au sens de l'article 14, § 4.

4° ne pas avoir atteint l'âge de soixante-cinq ans

Entrent en compte pour le calcul de l'ancienneté visée à l'alinéa 1er, 3°, les périodes pendant lesquelles le chercheur du Fonds national de la recherche scientifique ou des Fonds associés au Fonds national de la recherche scientifique, a exercé son mandat de recherche dans l'établissement, ainsi que les périodes pendant lesquelles un travailleur a été placé en formation professionnelle dans l'entreprise par les organismes des Communautés compétents pour la formation professionnelle.

Les causes de suspension de l'exécution du contrat n'ont pas d'incidence sur les conditions d'ancienneté.

Les conditions d'éligibilité prévues à l'alinéa 1er, 1° à 4°, doivent être remplies à la date des élections. Il est interdit de présenter une même candidature sur plus d'une liste.

Le travailleur licencié en violation des dispositions 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, peut être présenté comme candidat.

Le Roi fixe, après avis du Conseil national du travail, ce qu'il faut entendre par "personnel de direction".

L'article 20ter de la loi de 1948 précise que les délégués du personnel sont élus sur des listes de candidats présentées par les organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs au sens de l'article 14, § 1^{er}, alinéa 2, 4°, a.

Cet article vise les organisations interprofessionnelles de travailleurs constituées sur le plan national et représentées au Conseil central de l'économie et au Conseil national du Travail.

Cette exigence est en vigueur depuis les élections de 2000 (loi du 05.03.1999, en vigueur depuis le 28.03.1999).

L'article 21§2 énumère les cas dans lesquels le mandat du délégué du personnel prend fin :

1° en cas de non-réélection comme membre effectif ou suppléant dès que l'installation du conseil d'entreprise a eu lieu ;

2° lorsque l'intéressé cesse de faire partie du personnel ;

3° en cas de démission ;

4° lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à l'organisation représentative des travailleurs ou à l'organisation représentatrice des cadres qui a présenté sa candidature ;

5° en cas de révocation du mandat pour faute grave prononcée par la juridiction visée à l'article 24, à la requête de l'organisation représentative des travailleurs ou de l'organisation représentative des cadres qui a présenté sa candidature ;

6° lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à la catégorie de travailleurs à laquelle il appartenait lors des élections, sauf si l'organisation qui a présenté sa candidature demande le maintien du mandat par lettre recommandée à la poste à l'employeur ;

7° dès que le travailleur appartient au personnel de direction ;

8° en cas de décès.

La disposition prévue au 6° n'est pas applicable au membre représentant les jeunes travailleurs.

c- La loi du 04.12.2007 relative aux élections sociales, telle qu'en vigueur pour les élections sociales de 2008

L'article 33 précise :

§ 1^{er}. Au plus tard le trente-cinquième jour à dater de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, les organisations représentatives des travailleurs visées à l'article 4, 6°, a) ou leurs mandataires peuvent présenter les listes de candidats à l'employeur.

(...)

La date de la présentation visée à l'alinéa 1^{er} est déterminée par la date de l'envoi des listes de candidats par la poste ou la date de remise directe des listes à l'employeur.

Les listes ne peuvent comporter plus de candidats qu'il n'y a de mandats effectifs et suppléants à conférer. Les candidats ouvriers, employés, jeunes travailleurs et cadres doivent appartenir respectivement à la catégorie aux suffrages de laquelle ils sont présentés et doivent appartenir à l'unité technique d'exploitation dans laquelle leur candidature est présentée. L'appartenance à une catégorie de travailleurs est déterminée en fonction de la liste électorale sur laquelle est inscrit le travailleur.

Il est interdit de présenter une même candidature sur plus d'une liste de candidats.

§ 2. Les mandataires qui ont déposé des listes de candidats en exécution du § 1^{er} peuvent également être mandatés pour les opérations électorales prévues dans la suite de la présente loi pour agir au nom de l'organisation au nom de laquelle ils ont déposé une liste.

d- La loi du 04.12.2007 réglant les recours judiciaires introduits dans le cadre de la procédure relative aux élections sociales de 2008

L'article 5 dispose que :

Dans les cinq jours qui suivent l'échéance du délai fixé pour l'affichage de l'avis visé à l'article 37 de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales de l'année 2008, les travailleurs intéressés, les organisations représentatives des travailleurs intéressés et les organisations des cadres intéressés, peuvent introduire un recours auprès du tribunal du travail contre la présentation des candidats qui a donné lieu à la réclamation visée à l'article 37, alinéa 1^{er}, de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales de l'année 2008. L'employeur dispose du même recours contre la présentation des candidats, même si aucune réclamation n'a été introduite, lorsque les candidatures ou les listes de candidats ne sont pas conformes aux dispositions de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales de l'année 2008.

Dans le cas où aucune réclamation n'a été introduite, le recours de l'employeur doit être introduit dans les cinq jours qui suivent le délai prévu à l'article 37 de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales de l'année 2008 pour l'introduction des réclamations.

Le tribunal du travail statue dans les quatorze jours qui suivent le jour de la réception du recours. Ce jugement n'est susceptible ni d'appel, ni d'opposition.

IV.2.2°- L'application au cas d'espèce

a- Le premier moyen portant sur les conditions d'éligibilité lors des élections sociales de 2008

Les conditions d'éligibilité personnelles d'un candidat au conseil d'entreprise sont énumérées limitativement par l'article 19 de la loi de 1948 et par l'article 33 de la loi de 2007.

La condition d'ancienneté vise l'occupation au sein l'entreprise (en tant qu'entité juridique ou en tant qu'unité technique d'exploitation) et non la qualité dans laquelle le candidat a été occupé.

La loi ne prévoit donc pas l'exigence soutenue par l'employeur.

Le texte est clair et ne nécessite aucune interprétation.

Les différents cas de figure de calcul de l'ancienneté permettent de considérer que l'interprétation du texte retenue par l'employeur, s'il fallait recourir à une interprétation, est inexacte : l'ancienneté minimale requise peut reposer sur l'addition de prestations dans le cadre d'un contrat de travail (sans précision de catégorie) ou d'apprentissage soit dans des conditions similaires, dans le cadre d'un mandat de recherche ou encore d'une formation professionnelle.

La loi vise donc des situations qui se distinguent des catégories prévues dans le cadre des élections qui sont limitées à celle d'ouvriers, d'employés, de jeunes travailleurs et de cadres.

L'appartenance des candidats à la catégorie aux suffrages de laquelle ils sont présentés s'apprécie, comme les autres conditions, au moment de l'élection et non sur la période minimale requise d'ancienneté qui est une condition distincte.

La cour souligne, en outre, que l'employeur n'a pas la possibilité d'invoquer l'irrégularité de la candidature en l'absence de recours introduit conformément à la procédure électorale.

La protection est accordée aux délégués du personnel (article 2§2 de la loi de 1991) et aux candidats-délégués du personnel « *qui réunissent les conditions d'éligibilité* » (article 2,§3).

Cette précision – « *qui réunissent les conditions d'éligibilité* » – qui visent les candidats non élus et non les candidats élus ne permet pas de se prévaloir d'un tel défaut *a posteriori*¹.

Permettre la contestation de la validité de la candidature (dont les conditions d'éligibilité) en dehors du cadre légal prévu par les dispositions spécifiques pour ce faire, viole l'article 5 de la première loi du 04.12.2007.

A défaut pour l'employeur d'introduire les recours spécifiquement prévus par cette disposition d'ordre public, dans le délai prescrit à peine de déchéance², la candidature est définitivement validée et l'employeur perd le droit de la contester, sa contestation est forclosée.

La contestation de la protection prévue par la loi de 1991 ne pourrait s'envisager que vis-à-vis d'un candidat non élu qui ne réunit pas les conditions personnelles d'éligibilité qui n'ont pas pu être contestées en cours de procédure électorale³, ce qui n'est pas le cas de la condition d'ancienneté.

La protection contre le licenciement prévue par la loi de 1991 est donc acquise aux catégories de travailleurs visés par cette loi dont les candidats-délégués du personnel « *qui réunissent les conditions d'éligibilité* », sachant qu'il s'agit d'une restriction à apprécier sur

¹ C. trav. Liège, 15.01.2019 RG 2018/AL/99

² Cass., 06.04.1992, 9309, juridat

³ S. REMOUCHAMPS, « La protection dans le temps. Protection et élections sociales : regards croisés » in La protection des représentants du personnel, Anthémis, 2011, pp. 106-107.

base des dispositions spécifiques d'ordre public qui valident le statut de candidat élu ou non élu.

La cour relève et adhère à la jurisprudence de la Cour de cassation qui, à deux reprises, par un arrêt du 17.10.2011⁴ et par un arrêt du 06.02.2017⁵, a exclu la possibilité de contester la régularité de la candidature d'un travailleur dans une procédure subséquente à défaut d'avoir utilisé à temps les recours prévus en application des dispositions électorales.

Dans le premier arrêt de 2011, la Cour de cassation relève que le texte de l'article 5 de la loi du 04.12.2007 relative aux recours judiciaires est applicable à toutes les contestations portant sur la validité d'une candidature et la confection des listes de candidats. Les juges d'appel décident en violation de cette disposition légale que l'employeur peut invoquer le fait que le travailleur ne remplit pas la condition d'éligibilité visée, alors qu'il s'en est abstenu au cours de la procédure des élections sociales, dès lors que la question juridique se posant en l'espèce est de savoir si le travailleur remplit les conditions légales donnant droit à la protection spéciale contre le licenciement et non si sa candidature est valide au sens de la disposition de l'article 5 de la loi du 04.12.2007 réglant les recours judiciaires introduits dans le cadre de la procédure relative aux élections sociales pour l'année 2008.

Dans l'arrêt de 2017, la Cour de cassation précise que le travailleur ne peut plus contester dans une procédure en constatation d'une discrimination, le refus de sa candidature et la composition des listes de candidats contre lesquels il n'a pas formé de recours en temps utiles en application des dispositions fixées par les lois du 04.12.2007 qui sont applicables à l'ensemble des litiges concernant la validité d'une candidature et la composition des listes de candidats ; cet arrêt vise donc un candidat non élu.

b- Le deuxième moyen portant sur la qualité de candidat élu ou non élu de Monsieur R. lors des élections sociales de 2008

La cour ne peut adhérer au moyen de l'employeur consistant à soutenir que Monsieur R. n'a pas été élu au terme des élections sociales de 2008 conformément au résultat obtenu et que sa présence au conseil d'entreprise repose sur une désignation de fait de la CSC étrangère au seul processus électoral.

En effet, les résultats ont fait l'objet d'un recours devant le tribunal du travail et il est acquis à l'issue de ce recours que les deux mandats de délégué « employé » reviennent à la CSC.

Dès lors que la loi du 04.12.2007 relative aux élections sociales, telle qu'en vigueur pour les élections sociales de 2008 prévoit en son article 33 que les listes ne peuvent comporter plus de candidats qu'il n'y a de mandats effectifs et suppléants à conférer, la cour aperçoit

⁴ Cass., 17.10.2011, S.10.0213.N/1 ; Henri-François LENAERTS, « Travailleurs protégés – Loi du 19 mars 1991. Chronique de jurisprudence (2008 – 2011) », Orientations 2012/5, PP. 2-3.

⁵ Cass., 06.02.2017, S.14.0076.N/1

difficilement qui d'autre aurait pu être légalement désigné comme candidat élu effectif et suppléant que les quatre employés présentés sur la liste de la CSC.

La désignation n'est donc pas étrangère au processus électoral qui inclut les recours juridictionnels ouverts par la loi du 04.12.2007 réglant les recours judiciaires introduits dans le cadre de la procédure relative aux élections sociales de 2008.

Monsieur R. est donc bien élu suppléant au terme de ces élections sociales de 2008.

Le fait que le jugement qui modifie le résultat des élections en attribuant le second mandat à la CSC sur recours de cette organisation syndicale et des candidats concernés, acte l'accord des parties en cause (et donc l'accord de la FGTB et des deux candidats concernés qui s'étaient vus attribuer le second mandat sur base du résultat des élections contestés et l'accord de l'employeur, deuxième partie intéressée dans ce recours) n'altère pas la qualité des mandataires élus.

c- Le troisième moyen portant sur la perte de la qualité de délégué syndical

Le dossier de pièces atteste du retrait à la date du 08.10.2014 du mandat de délégué syndical de Monsieur R. au sein de l'ASBL. La décision est prise par l'organisation syndicale.

L'employeur conclut que Monsieur R. a en conséquence perdu sa qualité de délégué du personnel au sens de la loi de 1991 sans donner de fondement légal à ce moyen.

L'article 21 de la loi de 1948 vise la fin de l'appartenance du délégué à l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté sa candidature ou le cas de révocation du mandat de délégué du personnel pour faute grave prononcée par la juridiction visée à l'article 24, à la requête de l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté sa candidature.

Le retrait du mandat de délégué syndical n'est pas visé par la loi et aucune conséquence sur la présente cause ne peut donc être tirée de cet élément.

d- Le quatrième moyen portant sur l'absence de protection légale d'un candidat non élu ayant été élu lors des élections sociales précédentes

La Cour de cassation s'est exprimée deux fois sur la portée de l'article 2§3 al.2 de la loi de 1991 (courte période de protection)⁶.

Dans un premier arrêt du 05.03.2007, la Cour de cassation⁷ – au départ de deux candidatures non fructueuses mais non successives, ayant été interrompues par deux élections auxquelles le candidat ne s'était pas présenté – a considéré que les termes de

⁶ S. REMOUCHAMPS, « La protection dans le temps. Protection et élections sociales : regards croisés » in La protection des représentants du personnel, Anthémis, 2011, pp. 127 à 130.

⁷ Cass. 05.03.2007, S.06.0079.N/1, juridat

l'article 2, §3, alinéa 2, "lorsqu'ils ont déjà été candidats et qu'ils n'ont pas été élus à l'occasion des élections précédentes" impliquent que, si le candidat-délégué du personnel qui est élu à la suite d'une candidature ultérieure et qui bénéficie de la période de protection en résultant, bénéficie de la même protection s'il se présente aux élections suivantes sans être élu. Il ne bénéficie que de la courte période de protection s'il se présente en vain à toutes autres élections ultérieures.

Dans un second arrêt du 08.12.2008, la Cour de cassation⁸ – au départ d'un cas identique au présent cas d'espèce et de la décision de la Cour du travail de n'accorder qu'une courte protection de deux ans – a considéré qu'il suit de l'article 2, § 2, alinéa 1^{er} et de l'article 2, § 2, alinéa 2 de la loi de 1991 que le législateur n'a pas entendu limiter à la courte durée de protection de deux ans la protection accordée à un candidat qui, ayant été élu lors des élections précédentes, échoue dans sa nouvelle candidature.

L'employeur ne peut soutenir que la Cour de cassation n'a pas fait le choix d'une durée de la protection mais a visé une protection qui ne peut être inférieure à une période de deux ans (ce qu'avait choisi l'arrêt qui fait l'objet du pourvoi et qui est cassé sur ce point).

La Cour du travail de Liège a été saisie de la cause après cassation et, dans un arrêt du 21.04.2010⁹ a adopté la jurisprudence de la Cour de cassation rappelant que la loi de 1991 prévoit bien un principe général d'interdiction de licenciement et que, en cas de violation de ce principe, l'article 16 de la loi impose comme sanction spécifique le paiement d'une indemnité de protection tant en faveur du représentant élu (effectif comme suppléant) que du candidat non-élu. La *ratio legis* de la loi de 1991 est la protection des délégués et des candidats, elle a été instituée dans l'intérêt général, elle est d'ordre public et elle a pour but, d'une part, d'assurer l'entière liberté des travailleurs de se porter candidats aux élections sociales et, d'autre part, de permettre aux délégués du personnel d'exercer pleinement leur mission dans l'entreprise.

La cour se rallie à l'enseignement de la Cour de cassation et à celui de l'arrêt de la cour du travail de Liège qui en résulte.

Il apparaît du texte de la loi de 1991 que le critère pour distinguer la durée de la protection des candidats n'est pas (plus, au regard des anciennes versions du texte légal¹⁰) fonction du fait qu'il s'agit de la première candidature ou d'une candidature subséquente en tant que telle et quel que soit le résultat mais bien du fait d'avoir déjà été candidat et de ne pas avoir été élu à l'occasion des élections précédentes¹¹.

Il ne s'agit pas d'un choix exprès ou d'une lacune au sens où l'entend l'employeur (qui conclut à l'inexistence de protection dans ce cas de figure à défaut de texte légal) mais d'un

⁸ Cass. 08.12.2008, S.08.0047.F/11, juridat

⁹ Cour du travail de Liège, section Liège, 21 avril 2010, R.G. 36.285/09, terralaboris

¹⁰ Art. 21, § 4, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et article 1er bis, § 4, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux du travail.

¹¹ M. PERIGNON, « La durée de la protection particulière contre le licenciement accordée au candidat délégué du personnel », Ors, 2009, n°7, 23.

cas de figure (parmi d'autres¹²) qui n'est pas expressément visé par la loi qui pose toutefois un principe général de protection des délégués du personnel et des candidats délégués du personnel (et non d'un régime d'exception des règles de licenciement des travailleurs) en mettant en œuvre deux périodes de protection.

La loi doit donc être interprétée dans le respect de cet objectif général de protection ce qui exclut de considérer, comme l'entend l'employeur, qu'un candidat non élu ne bénéficierait d'aucune protection parce qu'il a été élu lors des précédentes élections.

Rappelons que l'objectif général de protection de la loi de 1991 vise les délégués et les candidats en vue, d'une part, d'assurer l'entière liberté des travailleurs de se porter candidats aux élections sociales et, d'autre part, de permettre aux délégués du personnel d'exercer pleinement leur mission dans l'entreprise.

Le candidat délégué ne jouit pas d'une protection uniquement lors de sa première candidature mais en tout cas d'une protection identique à celle du délégué lors de sa première candidature et seulement d'une protection réduite à deux ans lorsqu'il n'a pas été élu à l'occasion des élections précédentes

- e- *Le cinquième moyen portant sur la discrimination de l'octroi d'une protection légale de quatre ans à un candidat non élu ayant été élu lors des élections sociales précédentes*

L'article 26 de la loi spéciale sur la Cour constitutionnelle du 06.01.1989 prévoit que cette Cour statue, à titre préjudiciel, par voie d'arrêt, notamment sur les questions relatives à la violation par une loi, un décret ou une règle visée à l'article 134 de la Constitution, des articles du titre II " Des Belges et de leurs droits " dont les articles 10 et 11 de la Constitution. Le §2 du même article impose à la juridiction devant laquelle une telle question est soulevée de demander à la Cour constitutionnelle de statuer sur cette question.

Toutefois, la juridiction dont la décision est susceptible, selon le cas, d'appel, d'opposition, de pourvoi en cassation ou de recours en annulation au Conseil d'Etat, n'y est pas tenue si la loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 de la Constitution ne viole manifestement pas une règle ou un article de la Constitution visés au § 1 ou lorsque la juridiction estime que la réponse à la question préjudicielle n'est pas indispensable pour rendre sa décision.

La cour estime ne pas devoir poser les questions préjudicielles suggérées qui reposent sur deux fausses prémisses.

Premièrement, l'objectif de la loi de 1991 est limité dans la thèse de l'employeur à la protection effective des représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat sans tenir compte de l'objectif de protection de l'entière liberté des travailleurs de se porter candidats.

¹² Le cas de figure d'élections non successives visé dans l'arrêt de la Cour de cassation de 2007 ou encore celui de troisièmes élections auxquelles un candidat n'est pas élu après avoir été élu aux élections précédentes et non élu aux premières des trois élections auxquelles il a participé (voir référence n° 6).

Deuxièmement, l'employeur compare des catégories de travailleurs qui ne le sont pas, à savoir, d'une part, pour la première question, les travailleurs qui se portent candidats aux élections sociales et ceux qui ne se portent pas candidats aux élections sociales au regard du régime de licenciement des travailleurs et d'autre part, pour la seconde question, des candidats délégués du personnel élus et ensuite non élus et des candidats délégués du personnel doublement non élus au regard de la durée de la protection. S'il s'agit bien de deux catégories de candidats, leur situation est fondamentalement différente puisque les travailleurs de la première catégorie (élus lors de précédentes élections) ont pu exercer un mandat et ont pu s'opposer à l'employeur du fait de ce premier mandat contrairement à l'autre catégorie de travailleurs non élus.

La loi de 1991 telle qu'interprétée par l'enseignement de la Cour de cassation auquel le cour de céans se rallie ne viole manifestement pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

La thèse de l'employeur en ce qu'elle soutient que le cas de figure qui est celui de Monsieur R. (élu et ensuite non élu) n'appelle, au regard du texte légal – *quod non* – aucune protection et qu'il n'est pas démontré qu'il est contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution de ne pas accorder une protection dans ce cas de figure est par contre manifestement discriminatoire puisqu'elle exclut purement et simplement un candidat du régime général de protection de la loi de 1991.

f- Le montant des indemnités de protection

L'indemnité due en application de l'article 16 de la loi de 1991

Trois ans de rémunération sont dus sur cette base.

Monsieur R. présente le calcul suivant, tenant compte de la déduction de l'indemnité allouée à titre d'indemnité de rupture :

- salaire mensuel de 2.827,46 € bruts (catégorie professionnelle : moniteur 2 - commission paritaire 327.03 - voir pièce 1 à 8 - Farde B).
- Prime de fin d'année.
- Double pécule de vacances correspondant à 92 % de la rémunération brute.

$$2.827,46 \times 13,92 = 39.358,24 \text{ € bruts}$$

La rémunération pour trois ans correspond au montant de :
 $39.358,24 \text{ €} \times 3 = 118.074,72 \text{ €}.$

Il doit être déduit de ce montant les sommes payées à titre d' indemnité compensatoire de préavis soit selon la fiche fiscale 281.10 émise par l'employeur (pièce 10) : 55.654,87 €.

L'offre d'outplacement correspondant à 4 semaines de rémunération ne doit pas être déduite puisque cette offre a été formulée le 30.09.2015 soit pendant la période transitoire qui expirait le 31.12.2015 et qui permettait au travailleur de refuser ou d'accepter cette offre et ce conformément à l'article 11/12 de la loi du 05.09.2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

L'employeur formule les contestations suivantes:

- le calcul du salaire mensuel brut effectué par Monsieur R. est erroné dès lors que la prime de fin d'année n'est pas un 13ème mois mais est calculée de façon forfaitaire suivant la convention paritaire 327.03 (pièce 9 de son dossier de pièces).

Le détail du salaire annuel se présente donc comme suit : $2.827,46 \text{ €} \times 12,92 + 1200,58 \text{ €} + 100,19 \text{ €}$ (PFA partie variable et fixe) = 37.831,56 €.

La rémunération correspondant à 3 ans est dès lors de 113.494,67 € et non de 118.074,72 €.

- le montant d'indemnité de rupture à déduire n'est pas de 55.654,87 € (montant imposable) mais bien de 64.022,63 € (montant brut) selon fiche de paie de ladite indemnité (pièce 10 du dossier de pièces).

Il n'est pas contesté que ce montant est celui de l'indemnité de rupture totale, avant déduction de l'offre d'outplacement.

- conformément à la convention collective de travail n° 82 du 10.07.2002, il faut déduire du montant dû un montant correspondant à 4 semaines de rémunération dès lors que Monsieur R. s'est vu offrir la possibilité d'un reclassement professionnel (pièce 12 du dossier de pièces de l'appelante).

La cour retient le calcul du salaire annuel présenté par l'employeur et justifié par la CCT applicable en matière de prime de fin d'année. Monsieur R. n'y oppose aucune contestation chiffrée.

Le montant de l'indemnité de rupture déjà payé et à déduire est à l'évidence le montant brut repris sur la fiche de paie et non le montant imposable repris sur la fiche fiscale.

Concernant la déduction de l'offre d'outplacement équivalente à 4 semaines de rémunération, Monsieur R. invoque à juste titre le régime transitoire applicable jusqu'au 31.12.2015, conformément à l'article 11/12 de la loi du 05.09.2001 inséré par l'article 88 de la loi du 26.12.2003, qui offrait une option au travailleur licencié moyennant le paiement d'une indemnité de rupture, entre une indemnité réduite et le bénéfice de la procédure d'outplacement ou une indemnité complète en renonçant à ce bénéfice.

Ce montant ne peut donc être déduit.

L'indemnité de protection due en application de l'article 16 de la loi de 1991 se chiffre donc à

$113.494,67 \text{ €} - 64.022,63 \text{ €} = 49.472,04 \text{ €}$ bruts.

L'indemnité due en application de l'article 17 de la loi de 1991

Monsieur R. présente le décompte suivant :

Le rapport de la réunion du conseil d'entreprise du 25.05.2016 apporte la preuve de la nouvelle installation du conseil d'entreprise au sein de l'ASBL.

Le licenciement intervient à la date du 18.09.2015.

La période indemnisable correspond donc à 7 mois et 6 semaines qui se présente comme suit:

Du 18.09.2015 au 30.09.2015 : 2 semaines .

Du 01.10.2015 au 31.12.2015 : 3 mois.

Du 01.01.2016 au 30.04.2016 : 4 mois.

Du 01.05.2016 au 25.05.2016 : 4 semaines.

Sur base des chiffres exposés supra, la rémunération de Monsieur R. se présente comme suit:

- 39.358,24 € : 12 = 3.279,85 € (rémunération mensuelle).

- 3.272,85 € : 4,35 = 752.38 € (semaine).

(Une année comprend en effet 52,15 semaines et un mois et donc égale à $52:12 = 4.35$ semaines).

L'indemnité est donc égale à $3.272,85 € \times 7 + 735,99 € \times 6 = 27.374,89 €$.

L'employeur présente le décompte suivant :

Du 18.09.2015 au 30.09.2015 : 9 jours $\times 7,6 = 68.4$ heures.

Du 01.10.2015 au 30.04.2016 : 152 jours $\times 7,6 = 1155,2$ heures

Du 01.05.2016 au 25.05.2016 : 18 jours $\times 7,6 = 136.8$ heures

Soit un total de 1360.4 heures et un indemnité de 26.045,57 € ($37.831,56 € / 1.976 \times 1.360,4$).

La période indemnisable n'est pas de 7 mois et 6 semaines, comme le soutient Monsieur R. au terme de calculs arrondis à son avantage mais de 1.360,4 heures.

La cour retient le calcul précis présenté par l'employeur sachant que la période visée ne correspond ni à une année complète ni à des mois complets.

La base de calcul retenue (le brut annuel) est celle que la cour a retenue pour le calcul de l'indemnité prévue par l'article 16 de la loi (37.831,56 €).

L'indemnité due sur base de l'article 17 de la loi de 1991 s'élève donc à la somme de 26.045,57 € bruts.

La prise de cours des intérêts n'est pas contestée.

IV.2.3°- Le licenciement manifestement déraisonnable

L'article 2§3 de la CCT n° 109 exclut de son champ d'application les travailleurs qui font l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail.

Tel est bien le cas de la loi de 1991 qui est expressément visée à titre d'exemple dans le commentaire de la CCT.

La loi vise l'obligation de suivre la procédure spéciale, pas le fait de l'avoir effectivement ou non suivie¹³.

En l'espèce, l'employeur avait bien l'obligation de suivre cette procédure spéciale du fait de la qualité de travailleur protégé de Monsieur R.

La question du cumul ne se pose donc pas.

La demande n'est pas fondée.

IV.2.4° - Le licenciement abusif

La question du cumul d'une indemnité pour licenciement abusif avec l'indemnité de protection est controversée¹⁴.

La possibilité de cumul suppose la démonstration d'une faute distincte entraînant un dommage distinct de celui issu de la rupture qui couvre l'aspect matériel et moral.

En l'espèce, Monsieur R. évoque des circonstances qui ont trait non pas à la rupture mais à l'exécution du contrat de travail avant la rupture et/ou aux motifs de la rupture. Il invoque un dommage évalué *ex aequo et bono* sans justifier de sa nature et de son caractère distinct.

La demande n'est donc pas fondée.

IV.2.5° - L'euro provisionnel pour toute somme qui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties

La demande n'est pas développée ni justifiée, elle n'est donc pas fondée.

V. LES DEPENS

Les parties ont chacune liquidé leurs dépens à la somme de 2 X 6.000,00 € étant l'indemnité de procédure de base pour chaque instance et chacune demande la condamnation de son adversaire à ce montant.

¹³ A. Fry, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in Actualités et innovations en droit social, sous la dir. de J. Clesse et H. Mormont, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp.25-26

¹⁴ J. De Wilde D'Estmael et S. Gilson, « Les indemnités prévues par la loi du 19 mars 1991 : nature, montant, accessoires » in La protection des représentants du personnel, Anthémis, 2011, pp. 290-291.

Monsieur R. a réduit la liquidation de ses dépens à la somme de 2 X 3.600,00 € dans l'hypothèse où les demandes relatives à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et/ou abusif n'étaient pas accueillies.

L'article 1017 alinéa premier du Code Judiciaire précise que tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète.

L'alinéa 4 de ce même article précise que les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef.

Le terme « compenser » est impropre puisqu'il s'agit en fait du mécanisme par lequel le juge répartit les dépens entre les parties adverses¹⁵.

En l'espèce, l'employeur succombe sur deux des cinq chefs de demande.

En fonction de l'importance et du montant de chacune de ces demandes et de la liquidation subsidiaire de ses dépens par Monsieur R., la cour répartit proportionnellement les dépens et condamne l'employeur à concurrence de 3.600,00 € par instance ce qui implique, au total, que l'employeur est condamné au paiement de la somme de 7.200,00 € à titre d'indemnités de procédure.

La contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée par la cour à la somme de 20,00 € (articles 4, 5 et 10 de la loi du 19.03.2017) est également répartie à due concurrence soit 12,00 € à charge de la partie appelante et 8,00 € à charge de la partie intimée ; 8,00 € seront donc déduits de la somme de 7.200,00 € dès lors que l'employeur-appelant a déjà avancé cette contribution.

Les frais de signification du jugement dont appel ne constituent pas des dépens au sens des articles 1018 et 1019 du Code judiciaire¹⁶ mais des frais d'exécution et ne sont donc pas à prendre en compte dans la condamnation aux dépens.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR,**

¹⁵J.-F. VANDROOGENBROECK et B. DE CONINCK, La loi du 21 avril 2007 sur la répétabilité des frais et honoraires d'avocats, J.T. 2008, p.583; A.DECROES, Condamnation aux dépens : principe et exceptions, J.T., 2019, pp. 200-202.

¹⁶ B. Biemar, « L'accès économique à la justice » in G. de Leval (dir.), *Droit judiciaire. Manuel de procédure civile*, tome 2, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 295 ; G. de Leval, *Éléments de procédure civile*, Bruxelles, Larcier, 2003, p. 434.

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15.06.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Déclare les appels recevables ;

Dit l'appel principal non fondé ;

Dit l'appel incident non fondé ;

Par l'effet dévolutif de l'appel, condamne l'employeur à payer à Monsieur R. à titre d'indemnité de protection due sur base de l'article 16 de la loi de 1991, la somme brute de 49.472,04 € et sur base de l'article 17 de cette loi de 1991, la somme brute de 26.045,57 €, sommes à augmenter des intérêts moratoires au taux légal à dater du 18.09.2015;

Déboute Monsieur R. du surplus de sa demande ;

Condamne l'employeur, après répartition, aux dépens soit la somme de 2 X 3.600,00 € (la somme de 3.600,00 € représentant l'indemnité de procédure de chaque instance) ;

Condamne l'employeur à la contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée par la cour à la somme de 20,00 € (articles 4 et 5 de la loi du 19.03.2017 et article 2 de l'arrêté royal d'exécution du 26.04.2017) dans cette même proportion, soit à concurrence de la somme de 12,00 €, le solde étant à charge de Monsieur R.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Muriel DURIAUX, conseiller faisant fonction de Président,
Gérard PIRON, conseiller social au titre d'employeur,
Michèle BESONHE, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Jonathan MONTALVO DENGRA, greffier,

Gérard PIRON,

Michèle BESONHE,

Muriel DURIAUX,

Jonathan MONTALVO DENGRA,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 8-B de la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, au Palais de Justice, Place Charles Bergh 7 à 6840 Neufchâteau, le **mercredi VINGT-QUATRE AVRIL DEUX MILLE DIX-NEUF**, par :

Muriel DURIAUX, conseiller faisant fonction de Président,
Jonathan MONTALVO DENGRA, greffier,

Muriel DURIAUX,

Jonathan MONTALVO DENGRA.