

Numéro de rôle : 20/1934/A
Numéro de répertoire : 22/ 1539
Chambre : 10ème
Parties en cause : G c/ MECAR SA
Jugt Définitif- travailleur protégé- candidat au CE licencié durant la période occulte

Expédition

Délivrée à : Le :	Délivrée à : Le :
--	--

Appel

Formé le : Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Binche

JUGEMENT

Audience publique du
28 février 2022

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°20/1934/A Jugement du 28 février 2022

La 10^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Binche, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

En cause de : **Monsieur G:**

partie demanderesse, comparaissant par Maître Florence FAUCONNIER,
Avocate à 6032 Mont-Sur-Marchienne, rue du Longtry, 2/B

Contre : **La SA MECAR**, dont le siège social est sis
Rue Grinfaux, 50 à 7181 PETIT-ROEULX-LEZ-NIVELLES
Inscrite à la BCE sous le n°0466.712.134

partie défenderesse, représentée par Maître LEUCKX, Avocat
remplaçant Maître Marie-Claude DELVIGNE, Avocate à 6001 Marcinelle,
rue Jules Destrée, 72.

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, usage de la langue française ayant été fait.

Vu le dossier de la procédure, notamment :

- la citation introductive d'instance signifiée le 19 novembre 2020 par V. SQUILBIN candidat huissier de justice remplaçant l'huissier de justice Y. PIERART,
- l'ordonnance rendue en application de l'article 747 §1er du Code judiciaire ,
- les conclusions de synthèse prises pour la partie demanderesse transmises par e-deposit le 12 janvier 2022,
- les conclusions de synthèse prises pour la partie défenderesse transmises par e-deposit le 21 décembre 2021 ;

Vu les dossiers déposés par les conseils des parties.

La tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire a été faite mais est demeurée sans résultat;

Entendu les conseils des parties en leurs explications lors de l'audience publique du 24 janvier 2022.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°20/1934/A Jugement du 28 février 2022

I.OBJET DE L'ACTION

La demande, telle que visée dans les dernières conclusions, a pour objet d'entendre condamner la partie défenderesse à payer au demandeur :

- **79.548,56 € bruts**, à titre d'indemnité forfaitaire de protection en application de l'article 16 de la loi du 19 mars 1991,
- **168.941,30 € bruts**, à titre d'indemnité variable de protection ;
- Les intérêts légaux sur ces sommes à dater du 3 mars 2020 jusqu'à complet paiement ;
- Les dépens de l'instance liquidés à 6.728,77 €.

II.LES FAITS

Le demandeur est entré au service de la société MECAR en qualité d'ouvrier, agent de gardiennage, à partir du 9 juin 2016.

Le 3 mars 2020, le demandeur a été licencié moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 13 semaines, par un courrier recommandé (daté incorrectement du 6 février 2020). La lettre de rupture indique que le congé est motivé par une altercation survenue le 28 février 2020 entre Monsieur G et son supérieur hiérarchique (voir pièce n°2 du dossier du demandeur).

Le C4 qui a été complété le 5 mars 2020 mentionne comme motif du chômage « *Ne convient plus au profil de l'emploi (entreprise en difficulté)* ».

Par courrier recommandé du 16 mars 2020, Monsieur G a fait valoir que son licenciement est intervenu sans respecter la procédure prévue par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués et candidats délégués aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité d'hygiène et d'embellissements des lieux de travail et a sollicité sa réintégration en application de l'article 14 de ladite loi.

Par courrier du 10 avril 2020, l'organisation syndicale de Monsieur G a adressé un rappel à la société défenderesse n'ayant obtenu aucune réponse suite à la demande de réintégration.

En l'absence de suite donnée à la demande de réintégration, l'organisation syndicale de Monsieur G a réclamé à l'employeur les indemnités prévues par la loi du 19 mars 1991 (voir les courriers des 15 juin 2020, 21 août 2020 et 14 septembre 2020 : pièces n°13 à 15 du dossier du demandeur).

Par courrier du 20 octobre 2020, l'employeur a répondu qu'il ignorait lors du licenciement de Monsieur G qu'il s'était présenté candidat aux élections sociales n'ayant reçu la liste officielle des candidats que le 20 mars 2020. L'employeur a confirmé le congé du demandeur en raison d'une relation tendue entre Monsieur G et son supérieur et d'une altercation entre les deux personnes (voir pièce n°16 du dossier du demandeur).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°20/1934/A Jugement du 28 février 2022

Le 28 octobre 2020, l'organisation syndicale de Monsieur G a rappelé à l'employeur qu'il avait licencié le demandeur durant la période de protection occulte et qu'il n'avait pas fait droit à sa demande de réintégration. Le syndicat a confirmé qu'à défaut de paiement des indemnités de protection, le dossier était transmis à leur avocat en vue d'introduire l'action.

La demande a été introduite par citation signifiée le 19 novembre 2020.

III. DISCUSSION.

En droit

La loi du 19 mars 1991

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 » dispose en son article 2 § 1 que 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.

Selon l'article 2 § 2, les délégués du personnel bénéficient des dispositions du § 1er 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.

L'article 2 § 3 prévoit que 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 des dispositions des §§ 1er et 2 lorsqu'il s'agit de leur première candidature.

Les candidats délégués du personnel au sens de l'alinéa premier bénéficient des dispositions des §§ 1er et 2 pendant une période allant du trentième jour précédant l'affichage de l'avis¹ fixant la date des élections et se terminant deux ans après l'affichage du résultat des élections lorsqu'ils ont déjà été candidats et qu'ils n'ont pas été élus à l'occasion des élections précédentes.

Les articles 3 et suivants détaillent la procédure de licenciement des délégués du personnel ou des candidats délégués du personnel pour motif grave ou pour des raisons d'ordre économique ou technique.

En vertu de l'article 14, 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 :

¹ X-30 dans le calendrier électoral, X étant le jour de l'affichage de la date des élections sociales.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°20/1934/A Jugement du 28 février 2022

- 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.

Les articles 15 à 18 énoncent les lourdes sanctions financières dans les différents cas de figure, en présence ou en l'absence de réintégration.

La doctrine rappelle que « la protection du travailleur débute environ 4 mois avant les élections proprement dites. Elle commence donc avant même que les candidats aux élections soient connus de l'employeur (...) les candidats sont donc protégés 65 jours avant que leur candidature soit annoncée. C'est pour cette raison qu'il est question de la « protection occulte » des candidats.

En pratique, cela signifie que l'employeur pourrait être amené à procéder au licenciement d'un travailleur tout en ignorant qu'il est déjà protégé au moment du licenciement. Le travailleur bénéficiant de la protection, ce licenciement sera considéré comme illicite au sens de la loi du 19.03.1991. (...).

La candidature du travailleur licencié est valable en droit, même lorsque le contrat a pris fin préalablement à l'affichage des listes de candidats.(...) c'est la loi du 4.08.1996 elle-même, en son article 59§ 3, qui énonce expressément qu'un travailleur licencié alors qu'il pouvait bénéficier de la protection, peut être valablement présenté comme candidat.

Le travailleur, candidat aux élections sociales, licencié après le début de la période de protection, bénéficie du même régime de protection que celui applicable aux candidats ou délégués du personnel : il peut donc demander sa réintégration dans l'entreprise (...) Si l'employeur refuse la réintégration, le travailleur peut prétendre au paiement de l'indemnité spéciale de protection. Si la protection occulte est la règle, elle ne jouera pas nécessairement dans tous les cas de figure : une candidature posée dans le seul but de contrecarrer les effets d'un licenciement auquel il aurait déjà été procédé, pourrait être considéré comme un abus de droit, entraînant la nullité de la candidature ou l'obligation pour le candidat de la retirer.»²

Le recours de l'employeur contre la candidature abusive aux élections sociales

L'article 39 § 2 de la loi du 04.12.2007 relative aux élections sociales prévoit que l'employeur dispose d'un recours contre la présentation des candidats 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 4.12.2007. Le recours de l'employeur doit être introduit dans les cinq jours qui suivent le délai pour l'introduction des réclamations prévu à l'article 37, alinéa 1er. L'article 39 §3 de la loi du 04.12.2007 prévoit que le tribunal du travail statue dans les 14 jours qui suivent la réception du recours.

² O.RIJCKAERT, « Le conseil d'entreprise et le comité pour la prévention et la protection au travail », éd. Wolters-Kluwer 2015, Coll. Concertation sociale, page 477 ; voir aussi LENAERTS, Elections sociales 2016, la protection des candidats, Orientations 2015/9, pages 2, 3, 13, 14

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°20/1934/A Jugement du 28 février 2022

Malgré des discussions consécutives à la modification du texte légal, il est admis que l'employeur peut également fonder son recours sur le caractère abusif de la candidature.

Dans ce cas, quelques principes d'analyse sont posés par la doctrine ³ :

- L'examen de l'abus de droit doit se faire selon les critères classiques de cette théorie civiliste ;
- Ces critères doivent être examinés à la lumière des objectifs de la candidature (l'exercice d'un mandat de représentant dans un organe de concertation) et de la nécessaire protection du candidat (étant qu'il faut éviter que l'employeur licencie un travailleur pour empêcher sa candidature) ;
- Le contrôle judiciaire doit rester marginal ;
- La charge de la preuve de l'abus de droit incombe à celui qui invoque l'abus.

Application

Monsieur G a été licencié le 3 mars 2020.

Bien que les conseils des parties n'aient pas précisé la date à laquelle correspondait le jour de l'affichage des élections sociales de 2020 (X), il est admis par les parties que Monsieur G a été licencié durant la période de protection occulte qui débutait le 15 janvier 2020.

La société défenderesse soutient à tort que Monsieur G ne pourrait pas bénéficier de la protection en tant que candidat car il ne réunissait pas les conditions d'éligibilité et plus spécifiquement celle d'être lié par un contrat de travail. Si les conditions d'éligibilité prévues par les articles 59 de la loi du 4 août 1996 et l'article 19 de la loi du 20 septembre 1948 doivent être remplies au jour des élections, il en va autrement pour le travailleur qui s'est valablement porté candidat et qui est licencié avant le jour des élections. La Cour de cassation ⁴a précisé dans cette hypothèse que le candidat peut remplir les conditions d'éligibilité lorsqu'il remplit la condition d'occupation au moment du licenciement. Autrement dit, en cas de licenciement intervenant pendant la période de protection initiale le trentième jour avant l'affichage X, le travailleur ne devra pas remplir la condition d'éligibilité relative à l'existence du contrat de travail au moment des élections sociales.⁵

La loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales qui prévoit les recours qui peuvent être introduits dans le cadre des élections sociales, notamment le recours de l'employeur contre les listes de candidats (voir article 39 §2 précité), est une loi d'ordre public. Les recours doivent être introduits dans les délais à peine de déchéance. En l'espèce, la SA MECAR n'a pas introduit de recours dans le cadre de la procédure électorale devant le Tribunal du travail pour invoquer le caractère abusif de la candidature de Monsieur G

³ S. REMOUCHAMPS, « Le conseil d'entreprise et le comité pour la prévention et la protection au travail », éd. Wolters-Kluwer 2015, Coll. Concertation sociale, pages 148 à 151

⁴ Cass. 30 mars 1992, J.T.T. 1992, p.138

⁵ Voir la contribution de S. REMOUCHAMPS « *La protection dans le temps. Protection et élections sociales : regards croisés* », dans l'ouvrage collectif « La protection des représentants du personnel » Anthémis, 2011, p.101

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°20/1934/A Jugement du 28 février 2022

A supposer même que la société défenderesse ne soit pas déchue de sa demande de déclarer abusive la candidature de Monsieur G , force est de constater qu'elle n'avance aucun élément probant pour établir que la candidature de Monsieur G , serait abusive.

Il n'est pas démontré que Monsieur C aurait posé sa candidature dans le seul but de lui ouvrir la protection de la loi du 19 mars 1991. Les allégations de la société quant à un manque d'engagement syndical ne sont que des supputations qui ne démontrent pas le caractère abusif d'une candidature.⁶

Le demandeur fait valoir qu'il a émis son souhait de figurer comme candidat sur la liste de la CGSLB le 17 février 2020 (voir pièce n°18). En outre, le demandeur dépose une attestation du responsable syndical qui a assisté à la réunion précédant le licenciement de Monsieur G : il résulte de cette attestation qu'il a été évoqué la candidature du demandeur aux élections sociales et que c'est en connaissance de cause que l'employeur a pris la décision de licencier Monsieur C malgré la candidature (voir attestation de Monsieur L , pièce 19).

Il appartenait à l'employeur de respecter la procédure prévue par la loi du 19 mars 1991 et s'il entendait licencier Monsieur G de solliciter l'autorisation de licencier pour motif grave s'il estimait que les faits reprochés étaient suffisamment graves (ce qui n'étaient pas le cas puisque le congé a été notifié avec paiement d'une indemnité de préavis classique).

L'employeur n'ayant pas fait droit à la demande de réintégration formée dans le délai légal, l'employeur est redevable tant de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 que de l'indemnité variable prévue par l'article 17 loi du 19 mars 1991. La rémunération variable due jusqu'à la fin du mandat des membres représentants le personnel à l'élection desquels il a été candidat est due même si le candidat n'a pas été élu.⁷

Les montants réclamés ont été rectifiés dans les dernières conclusions de synthèse du demandeur pour tenir compte des remarques de la société. Les chiffres ne font plus comme tels l'objet de contestation de la part de la société.

Il s'ensuit que la demande de Monsieur G est fondée : il a droit à une indemnité forfaitaire fixe de 2 ans ainsi qu'à une indemnité variable correspondant au salaire du 3 mars 2020 à mai 2024 inclus (articles 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991).

⁶ Voir T.Trav. Mons (sect. Mons) 25 avril 2012, RG 12/1060/A et 12/1601/A , sur le site terralaboris.be ; T.Trav. Liège (div. Liège), 2 novembre 2020, R.G. 20/2.796/A et 20/2.871/A également sur le site terralaboris.be « Pour que la candidature puisse être déclarée abusive, il faut que l'employeur établisse que celle-ci avait pour seul but de protéger le travailleur et non de traduire sa volonté d'exercer un mandat de représentant des travailleurs dans un organe de concertation. L'absence d'activité syndicale passée est sans incidence sous peine de faire obstacle à toute première candidature ».

⁷ T.Trav. Liège 12 mars 1996, J.T.T. 1996, p.441.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°20/1934/A Jugement du 28 février 2022

La loi du 19 mars 1991 étant d'ordre public, il appartient au Tribunal de soulever d'office l'interdiction de cumul entre l'indemnité de protection prévue à l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 et l'indemnité de préavis classique. En effet, l'article 16 précise que l'indemnité est due « *sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat individuel, d'une convention collective de travail ou des usages* ». ⁸ Une réouverture des débats ne s'impose pas étant donné le caractère d'ordre public des indemnités spéciales de protection prévues par la loi du 19 mars 1991.

Le dispositif du présent jugement mentionne donc que l'indemnité de protection est due sous déduction de l'indemnité compensatoire de préavis de 13 semaines qui a été payée (dont les parties n'ont pas précisé le montant dans leurs conclusions mais qui s'élève, suivant la pièce 21 du dossier du demandeur, à un brut de 12.992,22 €).

La société doit être condamnée aux dépens de l'instance liquidés par le conseil du demandeur à 6.728,77 € étant l'indemnité de procédure (montant de base de 6.500 €) et les frais de citation (228,77 € englobant la contribution de 20 € au fonds budgétaire).

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

Statuant contradictoirement,

Déclare la demande recevable et fondée.

Condamne la SA MECAR à payer à Monsieur G les sommes suivantes :

- **79.548,56 € bruts**, à titre d'indemnité forfaitaire de protection en application de l'article 16 de la loi du 19 mars 1991, sous déduction de l'indemnité compensatoire de préavis qui a été payée ;
- **168.941,30 € bruts**, à titre d'indemnité variable de protection ;

Condamne la SA MECAR à payer à Monsieur G les intérêts légaux sur ces sommes à partir du 3 mars 2020 puis les intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement ;

Condamne la SA MECAR aux frais et dépens de l'instance liquidés par la partie demanderesse à la somme de 6.728,77 € étant l'indemnité de procédure et les frais de citation englobant 20 € à titre de contribution au Fonds budgétaire (loi du 19 mars 2017).

Dit qu'il n'est pas dérogé à l'article 1397 du Code judiciaire ;

⁸ Cass.23 mars 1981, Chr.D.S. 1981, p.71 ; T.Trav. Turnhout 3 juin 2002, J.T.T. 2003,p.135 ; H. Lenaerts, « *Le licenciement des représentants du personnel* », Etudes Pratiques de Droit Social, Kluwer, Waterloo, 2012, p.172.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°20/1934/A Jugement du 28 février 2022

Ainsi rendu et signé par la **dixième** chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Binche, composée de :

Mme N. MALMENDIER
M. Ph. SPEGELAERE
M. J. DENIES
M. G. VANDERVEKEN

Vice-présidente au Tribunal du travail,
Juge social suppléant au titre d'employeur,
Juge social suppléant au titre de travailleur ouvrier,
Greffier.



VANDERVEKEN

DENIES



SPEGELAERE

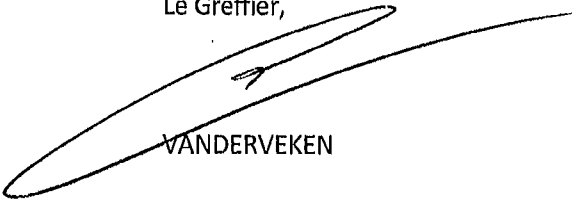


MALMENDIER

En application de l'article 785 du Code Judiciaire, il a été constaté l'impossibilité pour Monsieur le Juge social DENIES, de signer le présent jugement.

Et prononcé à l'audience publique du **28 février 2022** de la **dixième chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Binche, par Mme MALMENDIER, Vice-présidente au Tribunal du travail, président de chambre, assistée de M. VANDERVEKEN, Greffier.

Le Greffier,



VANDERVEKEN

La Présidente,



MALMENDIER