

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
Jugement de la Quatrième chambre du 02/11/2020

En cause :

COCKERILL MAINTENANCE ET INGENIERIE SA, (BCE: 0422.362.447),
Dont le siège social est sis Avenue Greiner 1 à 4100 SERAING

CMI DEFENCE SA, (BCE : 0563.837.739) dont le siège est établi Avenue
Alfred Deponthière 44 à 4431 ANS

Parties demanderesses,

Comparaissant par Me MAUSEN JOSE, avocat, à 4000 LIEGE, rue de
l'Académie, 73,

Contre :

A

**La Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique, en abrégé
CGSLB**, (BCE 0580.330.011), dont le siège social est établi à 1000
Bruxelles, boulevard Baudouin, 8 et dont le siège administratif est établi
Koning Albertlaan, 95 à 9000 GAND

Parties défenderesses, comparaissant personnellement et assistées par
son conseil, Me EVRARD OLIVIER, avocat, à 4000 LIEGE, Quai de Rome,
25,

En présence de :

La Fédération Générale du Travail de Belgique, en abrégé FGTB (BCE :
0851.766.007) dont le siège social est établi rue Haute, 42 à 1000
Bruxelles

La Fédération des Syndicats Chrétiens de Belgique, en abrégé CSC
(BCE : 0850.330.506) dont le siège social est établi Chaussée de Haecht,
579 à 1030 Schaerbeek avec comme adresse postale CSC Service
Entreprise à 1031 Bruxelles, BP 10.

La Confédération Nationale des Cadres, en abrégé CNC (BCE :
041.829.804), dont le siège social est établi boulevard Lambermont,
171, bte 4 à 1130 Schaerbeek.

Parties intéressées, faisant défaut

PROCEDURE

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

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

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le 2/10/2020 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 19/10/2020 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 22/10/2020 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçue au greffe le 26/10/2020 ;
- la requête ampliative déposée le 19/10/2020.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 26/10/2020.

OBJET DE L'ACTION

Les parties demandereses qui constituent une seule unité technique d'exploitation pour les élections sociales de 2020, tant pour le Conseil d'entreprise que pour le Comité pour la prévention et la protection au travail, contestent la présentation, par la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB), de Monsieur A comme délégué aux élections sociales (RG 20/2796/A).

Par une requête ampliative déposée le 19/10/2000, les parties demandereses ont mis à la cause la FGTB, la CSC et la CNC (RG 20/2871/A).

JONCTION

Il y a lieu de prononcer la jonction des causes portant le numéro de rôle général RG 20/2796/A et RG 20/2871/A.

LES FAITS

Monsieur A a travaillé tout d'abord, en qualité d'intérimaire pour le compte de la SA CMI DEFENCE de février à novembre 2015.

Il a été engagé par CMI, dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée, à partir du 17 mai 2016.

Le contrat de travail prévoyait que Monsieur A exercerait une fonction de «store specialist » pour compte de la BUSINESS UNIT DEFENCE, au sein de CMI DEFENCE, le contrat prévoyait toutefois, la possibilité d'exercer d'autres activités compatibles avec ses capacités professionnelles.

Monsieur A indique qu'il a notamment réalisé la maintenance sur des véhicules blindés et a participé à des missions de conduite de ce type de véhicules, qu'il effectuait également des entretiens des nettoyages de tubes des tourelles et que ses qualités dépassaient donc largement celle d'un magasinier.

Il indique qu'il a toujours effectué son travail correctement, ce qui ne semble pas être contesté.

En 2018, il a été victime d'un burn out.

Il indique que lorsqu'il a recommencé à travailler, il a été affecté aux mêmes services que Monsieur V , lequel a eu un comportement menaçant et violent à l'encontre de plusieurs membres du personnel.

En avril 2019, Monsieur A a été lui-même victime du comportement violent de Monsieur V , il a averti son supérieur hiérarchique, par un email du 3 avril 2019.

Une médiation a été organisée.

Selon Monsieur A elle n'aurait pas abouti favorablement.

Les parties demanderesses indiquent au contraire que la médiation qui a duré plusieurs mois jusque vers septembre/octobre 2019 a eu pour résultat, semblait-il, un apaisement des tensions.

Elles précisent que c'est Monsieur A lui-même, qui n'a pas souhaité que la médiation se poursuive et qu'il n'a pas donné suite aux différentes pistes proposées pour tenter de trouver des solutions au « mal être » qu'il ressentait.

Elles produisent plusieurs échanges de courriels notamment des 1^{er} et 4 novembre 2019 laissant apparaître que la direction du personnel a notamment proposé une nouvelle rencontre le 8 novembre, pour permettre à Monsieur A de s'exprimer.

Celui-ci répondra que, compte tenu de la situation, il a dû consulter son médecin qui l'a mis en incapacité de travail à partir du 4 novembre 2019.

Le 24 octobre 2019, Monsieur A aurait été à nouveau victime de propos menaçants de la part de Monsieur V et il a déposé plainte à la police de Grâce-Hollogne le 26 octobre 2019.

Monsieur A a introduit une demande d'intervention psychosociale à titre informel et un dossier a été ouvert auprès d'ATTENTIA le 4 novembre 2019.

Monsieur A indique avoir dénoncé la situation auprès de la direction.

Le 4 novembre 2019, Monsieur A qui est alors assisté par Monsieur AS délégué syndical SETCA, dans le cadre des difficultés qu'il rencontre au sein de la société, va présenter sa candidature aux élections sociales auprès de la CGSLB.

Le 5 novembre, il va adresser à plusieurs destinataires, dont différents responsables de la société, mais également des destinataires extérieurs tels que l'auditorat, un courriel mettant en cause l'organisation de CMI.

Suite à cela, un courriel lui sera adressé le 6 novembre par la société soulignant notamment que les accusations qu'il forme sont graves et qu'il est en outre tenu, à un certain devoir de confidentialité.

Le lundi 20 janvier 2020, une réunion a eu lieu en présence de Monsieur A, de la responsable des ressources humaines et du vice-président exécutif en vue d'organiser la reprise du travail de Monsieur A qui avait été en incapacité de travail puis en congé.

Suite à cette réunion, la responsable des ressources humaines a adressé un courriel le 23 janvier 2020 à Monsieur A, auquel Monsieur A a répondu le 24 janvier à une heure du matin.

Le 23 janvier 2020, une nouvelle réunion est organisée en présence de Monsieur P cadre dirigeant de CMI, Monsieur L, manager et Madame S responsable des ressources humaines, pour organiser la reprise de Monsieur A. Lors de cette réunion la possibilité de licencier Monsieur A est cependant évoquée.

Les parties demanderesse indiquent que Monsieur AS qui était présent à cette réunion aurait indiqué, après avoir contacté téléphoniquement Monsieur A, que celui-ci accepterait d'être licencié.

Monsieur A conteste avoir marqué son accord pour être licencié.

Le 24 janvier 2020, CMI a mis fin au contrat avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Par courrier recommandé du 20 février 2020, la CGSLB a introduit une réclamation contre le contenu de l'avis X pour le Conseil d'entreprise et pour la CPPT, en vue de voir Monsieur A inscrit sur la liste électorale des employés au titre de candidat de la CGSLB, Monsieur A bénéficiant de la protection occulte des candidats dans la mesure où il figurait sur les listes qui seraient introduites.

Par jugement prononcé le 20 mars 2020, le tribunal du travail de Liège, division Liège a dit pour droit, que le nom de Monsieur A, devait figurer sur la liste électorale des employés du formulaire X du Conseil d'entreprise et du formulaire X du CPPT.

Par courrier du 25 mars 2020, la CGLB a demandé à CMI DEFENCE, la réintégration de Monsieur A en application de l'article 14 de la loi du 19 mars 1991.

CMI a accepté le 14 avril 2020, le principe de la réintégration tout en précisant que celle-ci n'impliquait aucune renonciation au droit de contester le caractère régulier de la candidature, en raison de son caractère abusif et sans préjudice de sa décision de solliciter l'autorisation de procéder au licenciement pour motif grave de Monsieur A compte tenu de nouveaux éléments portés à sa connaissance.

CMI a introduit une procédure en vue d'être autorisée à procéder au licenciement pour motif grave de Monsieur A, par citation du 24 avril 2020, cette procédure a été renvoyée au rôle.

CMI a décidé de suspendre l'exécution du contrat de travail de Monsieur A

Les parties demanderesses ont contesté par une requête déposée le 12 octobre 2020, la présentation par la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB), de Monsieur A comme délégué aux élections sociales estimant que cette candidature était abusive.

Les parties demanderesses ont déposé en outre, une requête ampliative afin de mettre à la cause la FGTB, la CSC et la CNC.

RECEVABILITE ET RESPECT DES DELAIS

Le conseil des défenseurs signale à l'audience, que la recevabilité et le respect des délais ne sont plus contestés.

DISCUSSION

Monsieur A expose :

Que contrairement à ce qui est indiqué par les parties demanderesses, il n'a jamais accepté d'être licencié.

Il ne conteste pas avoir reçu un appel téléphonique le 23 janvier 2020 de Monsieur AS délégué SETCA, qui le représentait parce qu'il n'y avait pas de délégué CGSLB au sein du personnel, lequel lui a fait savoir qu'il allait être convoqué le 24 janvier.

Que s'il avait accepté son licenciement, il n'aurait pas alors demandé sa réintégration.

Que c'est le 4 novembre 2019, qu'il a présenté sa candidature sur les listes de la CGSLB et il dépose une attestation d'un collègue, Monsieur B, qui indique avoir parlé des élections sociales avec Monsieur A en octobre 2019, lui-même étant sur les listes CGSLB et étant interpellé par les difficultés rencontrées dans le cadre de l'organisation du travail au sein des sociétés demanderesses.

Qu'il y avait déjà depuis de nombreux mois des difficultés avec un sieur V qui avait un comportement inadéquat, voir menaçant, et il dépose deux attestations de collègues allant dans ce sens.

Il dépose à son dossier la plainte pour harcèlement et menaces déposées auprès d'ATTENTIA le 4 novembre 2019, avec une liste de témoins des faits qui dénoncent notamment, les menaces répétitives de Monsieur V vis-à-vis de plusieurs personnes.

Monsieur A dépose également, une attestation de Madame H , Secrétaire Permanente CGSLB, qui indique avoir été contactée en été 2019 par Monsieur A lequel s'est intéressé au rôle de représentant du personnel.

Il estime que c'est à tort que sa candidature est considérée par les parties demanderesses, comme abusive.

Les sociétés, parties demanderesses, exposent :

Que Monsieur A aurait indiqué, le 23 janvier 2020, à Monsieur AS qui l'avait contacté téléphoniquement, qu'il acceptait d'être licencié.
Elles déposent quatre attestations de personnes, ayant participé à cette réunion, qui confirment cela.

Que c'est donc avec surprise qu'elles ont reçu, un mois plus tard, le 20/2/2020 un courrier de la CGSLB les informant, qu'une réclamation allait être introduite contre la liste des élections sur laquelle Monsieur A ne figurait pas alors qu'il bénéficiait de la protection occulte des candidats.

Que la candidature de Monsieur A. ne visait qu'à le prémunir contre un licenciement compte tenu de ce que la situation et la relation de confiance étaient fortement dégradées, suite aux derniers événements (médiation que Monsieur A. n'a pas voulu poursuivre, plainte déposée...).

Que c'est à tort que Monsieur A. prétend qu'il n'y a pas eu de prise de conscience de la direction de CMI DEFENCE, quant aux menaces dont il était l'objet. Ainsi les parties demanderesses exposent, en se basant sur les échanges de courriels qu'elles déposent, qu'à plusieurs reprises et par l'intermédiaire de plusieurs personnes du management, des pistes de solutions ont été proposées avec bienveillance et volonté d'apaiser la situation.

Que Monsieur A n'avait pas eu auparavant d'activités syndicales.

À titre subsidiaire les parties demanderesses demandent au tribunal d'ordonner l'audition de Monsieur AS

Position du tribunal

Compte tenu des délais stricts imposés dans le cadre des élections sociales, le tribunal estime qu'il n'est pas opportun de recourir à l'audition de Monsieur AS.

Il y a lieu de constater qu'aucune attestation de Monsieur AS n'est déposée confirmant ce qui est rapporté par les parties demanderesse.

Si Monsieur A avait effectivement marqué son accord pour être licencié, il est peu probable qu'il ait sollicité sa réintégration.

Le tribunal constate que, dans la procédure qui a été introduite au mois de mars 2020 en vue de voir Monsieur A figurer sur les listes, il n'a nullement été fait état de ce que celui-ci aurait marqué son accord sur son licenciement.

Il y a lieu de rappeler que Monsieur A a déposé sa candidature le 4 novembre 2019, comme cela résulte des pièces déposées par les parties demanderesse (p 8 farde 1).

Cet élément de fait n'a jamais été contesté.

Le licenciement est intervenu le 24 janvier 2020.

Au moment où Monsieur A dépose sa candidature, il n'y a aucun élément laissant prévoir un prochain licenciement.

Tout au contraire, dans les attestations déposées par les parties demanderesse, il est précisé que la réunion du 23 janvier 2020 avait pour but d'organiser la reprise de travail de Monsieur A, qui avait recommencé à travailler à partir du 20 janvier, même s'il est vrai qu'une possibilité de licenciement a alors été évoquée.

La jurisprudence rappelle qu'il appartient aux tribunaux du travail, d'examiner si la candidature n'a pas été déposée en vue d'échapper à un licenciement légitime¹, or en l'espèce, même si Monsieur A a rencontré des difficultés, il n'avait jamais été question d'une possibilité de licenciement.

Pour que la candidature de Monsieur A soit déclarée abusive, il faudrait que les parties demanderesse établissent que cette candidature avait pour seul but, de protéger Monsieur A et non pas de traduire sa volonté d'exercer un mandat de représentant des travailleurs dans un organe de concertation.

Dans un jugement prononcé le 13 avril 2012, le tribunal du travail de Bruxelles a estimé que l'absence d'activité syndicale passée, sous peine de faire obstacle à toute première candidature, est sans incidence et que dans l'espèce qui lui était soumise l'intéressée

¹ Trib. trav. Liège, 8 avril 1983, RG 112.646/83, C.trav. Liège, de septembre 1974, Trib.trav. Bruges, 9 mai 1972.

avait exprimé différentes préoccupations et revendications de nature collective et avait accompli des démarches avec la permanence syndicale en vue de constituer une liste complète de candidats.²

En l'espèce, s'il est vrai que le demandeur n'a pas exercé d'activité syndicale avant sa présentation, il dépose néanmoins à son dossier, un mail de Madame H Secrétaire Permanente CGSLB qui indique que depuis 2019, elle a eu différents échanges téléphoniques et entretiens avec Monsieur A le quel lui a, dans un premier temps, fait part de la situation conflictuelle et du harcèlement dont il était victime au travail. Que par la suite, il l'a interrogée sur le droit des travailleurs concernant certains points au sujet de leurs conditions de travail.

Il lui a été indiqué qu'il pouvait poser sa candidature. Il s'est alors présenté à une des sessions d'information organisées pour les futurs candidats aux élections sociales afin de savoir en quoi cela consistait et ce à quoi cela l'engageait. Il a ensuite souhaité revoir Madame H, afin de s'assurer de son soutien en tant que Secrétaire Permanente s'il était élu.

Il résulte des pièces du dossier que le demandeur, à tort ou à raison, avait interpellé les dirigeants de la société quant à certaines conditions de travail qu'il critiquait.

Il a également pris position pour défendre d'autres travailleurs face au comportement de Monsieur V dont lui-même avait été victime.

Il s'agit là, d'éléments laissant à penser que Monsieur A ne visait pas un intérêt seulement personnel en posant sa candidature.

Le tribunal estime que les parties demanderesses n'établissent pas que la candidature de Monsieur A, déposée bien avant son licenciement, aurait eu pour seul but de le protéger contre un éventuel licenciement qui n'était nullement à l'ordre du jour comme le confirment les parties demanderesses, elles-mêmes.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant publiquement et contradictoirement à l'égard de Monsieur A et de la CGSLB, et par défaut à l'égard de la FGTB, la CSC et la CNC.

PRONONCE la jonction des causes connues sous les numéros de rôle général 20/2796/A et 20/2871/A.

DIT le recours recevable mais non fondé.

CONDAMNE les parties demanderesses aux dépens soient l'indemnité de procédure liquidée dans le chef des défendeurs à 1440 euros.

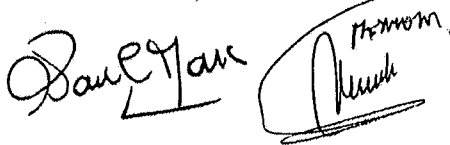
² Trib. trav. Bruxelles, 13 avril 2012, RG 12/4430/A.

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

THIRION MONIQUE,
MENDOLIA MIRELLA,
PAUL MARC,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Les Juges sociaux,



Le Juge,



Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le
26/10/2020 par **THIRION MONIQUE**, Juge, assistée de **MASSART MICHELE**, Greffier,

Le Greffier,



Le Juge

