**DU**

 **24.03.2022**

 N° Répertoire :

 **TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE**

**RG n°17/234/A**

ORDONNANCE

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.

En cause de :

L’ASBL INTER SANTE, ayant son siège social à 4041 VOTTEM, rue Vert Vinâve, n°60, inscrite dans la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0443.265.353.

Etant représentée par :

Monsieur FRANCOIS, directeur gérant financier de l’institution dénommée ci-dessus ,

*LA PARTIE REQUERANTE, ayant pour conseils Maîtres SPADAZZI et CHANTRY, Avocats à 4460 Grâce-Hollogne, comparaissant par Maître FAULISI, avocat.*

**Contre :**

Madame  **B,**  NN….., domiciliée à ……… ;.

*LE TRAVAILLEUR, comparaissant personnellement, et assisté par Maître HENKINBRANT, avocats;*

Et :

**La FGTB,** organisation représentative des travailleurs, ayant son siège national à 1000 BRUXELLES, rue Haute, 42,

*PARTIE INTERVENANTE – comparaissant par Madame DELHAYE., permanente syndicale SETCA, porteur de procuration écrite .*

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l’emploi des langues en matière judiciaire,

Vu la requête adressée au greffe par lettre recommandée à la poste le 11 mars 2022 (article 4), et reçu au greffe le 14 mars 2022.

Vu l’audience de comparution séparée des parties, réalisée le 17 mars 2022 (article 5, § 2).

Toutes les parties y ont été entendues.

Le président du tribunal a ensuite fixé nouvelle audience le 24 mars 2022, immédiatement après la période de négociation, en application de l’article 5,§3, de la loi précitée.

Ce 24 mars 2022, à 11.30 heures, comparaissent devant Nous, en Notre CABINET, Denis MARECHAL, président du tribunal du travail, assisté de Edwige FRAITURE, greffier:

* **L’ASBL INTER SANTE**, *représentée par Maître FAULISI,, avocat*
* **Madame B,** *en personne et assisté par Me HENKINBRANT, avocate;*
* **La FGTB,** *représentée par Madame DELHAYE, permanente syndicale SETCA, porteur de procuration écrite.*

**OBJET DE LA DEMANDE ET THESES DES PARTIES**

La partie requérante sollicite la suspension du contrat, en application de l’article 5, §3, de la loi du 19 mars 1991.

Ses moyens et arguments sont développés dans sa requête introductive, et précisés verbalement lors de l’audience du 24 mars 2022.

Elle insiste sur le caractère étranger des motifs par rapport au mandat syndical de Madame B.

Elle ajoute que le comportement et l’emprise de Madame B sur Madame Z justifient cette suspension du contrat.

Madame B, qui dépose des conclusions très circonstanciées (21 pages), et son organisation syndicale, demandent que le contrat ne soit pas suspendu.

Elles demandent clairement le maintien de Madame B dans l’entreprise.

Leurs moyens et arguments sont encore développés verbalement lors de l’audience du 24 mars 2022.

Madame B insiste sur la légèreté des motifs lui reprochés : sans contester la matérialité des faits, elle conteste fermement toute intentionnalité, ayant agi par distraction.

Elle met en doute les attestations de témoins déposées, sujettes à caution pour plusieurs raisons.

En substance, Madame B ressent la présente procédure comme une mesure de rétorsion de l’exercice de ses activités syndicales.

Elle épingle deux éléments pour appuyer son sentiment :

- quant à l’application d’une CCT « week-ends » qui n’est pas respectée au sein de l’institution, elle est intervenue plusieurs fois afin que la situation soit régularisée, ce qui a créé des tensions avec sa supérieure hiérarchique, Madame P ;

- au niveau du CPPT et du CE, elle est actuellement suppléantes d’un sieur G, qu’elle devrait bientôt remplacer, ce qui est de nature à embêter son employeur.

**LES FAITS**

Madame B est occupé depuis 2018 par la partie requérante, en qualité d’aide familiale, au sein du service DOMI-AIDE, qui compte une douzaine d’aides familiales.

Ce service fait partie de l’ASBL INTER-SANTE qui occupe environ 500 travailleurs.

Ses prestations de travail sont réalisées chez les personnes et famille aidées, et elle n’est qu’accessoirement présente dans les bureaux du service.

Lors des élections de 2020, Madame B a été élue en qualité de représentant du personnel suppléant au CE et au CPPT.

Elle y exerce aussi un mandat de déléguée syndicale.

Elle est donc travailleur protégé et bénéficie de diverses protections en application de la loi du 19 mars 1991.

La partie requérante reproche à Madame B d’avoir commis des faits constitutifs de faute grave, qui sont survenus le 8 mars 2022 et dont elle a acquis une connaissance certaine les 8, 10 et 11 mars 2022, soit en substance:

* Le mardi 8 mars 2022, en accompagnant une dame âgée (Madame Z) lors de ses courses elle a été interpellée pour vol par le gérant du Carrefour Market d’Oupeye (Monsieur H): Madame B est passée à la caisse sans payer les boissons qu’elle avait placées sur les barres inférieures du caddie.

La partie requérante considère que ces faits rendent toute collaboration professionnelle définitivement impossible avec Madame B.

Le 17 mars 2022, la partie requérante a adressé à Madame B, un courrier recommandé libellé comme suit :

*« …compte tenu des difficultés rencontrées er de la procédure en cours, nous vous dispensons de vous présenter sur votre lieu de travail à partir de ce vendredi 18 mars 2022. Votre rémunération sera maintenue.*

*La présente vous est adressée sous toute réserve et sans reconnaissance préjudiciable dans le chef de l’ASBL INTER-SANTE ».*

**COMPETENCE D’ATTRIBUTION**

Le président du tribunal du travail est compétent pour connaître de la cause[[1]](#footnote-1).

**RECEVABILITE**

Le tribunal considère donc que la forme de l’acte introductif d’instance (requête) est régulière et satisfait aux règles de formes et de délai prévus par l’article 4 de la loi du 19 mars 1991.

La demande est recevable.

**Quant à la suspension du contrat sur base de la loi du 19 mars 1991 :**

L’article 5 de la loi du 19 mars 1991 dispose que :

*« § 1. Une période de négociation de cinq jours ouvrables débute le troisième jour ouvrable qui suit le jour de l'envoi des lettres recommandées prévues à l'article 4.*

*Le travailleur et l'organisation qui l'a présenté prennent contact avec l'employeur pour lui faire connaître leur point de vue sur les faits invoqués.*

*§ 2. Les parties sont convoquées par le greffier pour comparaître séparément et personnellement devant le président du tribunal du travail, à l'effet d'être informées de la portée de la procédure à suivre, à une audience fixée pendant la période visée au § 1er. Une copie de la requête est annexée à la convocation.*

*§ 3. Le président fixe une nouvelle audience se situant immédiatement après la période de négociation et au cours de laquelle il tente de concilier les parties.*

*Si un accord intervient, le président en constate les termes dans le procès-verbal qu'il dresse et l'expédition est revêtue de la formule exécutoire.*

*Si les parties ne peuvent être conciliées, le président en fait mention dans l'ordonnance qu'il prend le même jour et par laquelle il se prononce sur la suspension éventuelle du contrat de travail du délégué du personnel pendant la durée de la procédure relative à la reconnaissance du motif grave.*

*La décision se fonde sur la considération que les motifs invoqués sont étrangers à la qualité de délégué du personnel et aux activités syndicales et prend effet à la date de la saisie du président du tribunal du travail par l'employeur en application de l'article 6. Elle n'est susceptible ni d'appel ni d'opposition. Elle est notifiée aux parties par pli judiciaire au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé.*

*§ 4. La suspension de l'exécution du contrat de travail implique également la suspension de l'exercice du mandat de délégué du personnel.*

*§ 5. En ce qui concerne le candidat-délégué du personnel, l'employeur décide lui-même si le contrat de travail sera suspendu pendant la procédure judiciaire. Cette suspension ne peut débuter avant la date de la citation visée à l'article 6.*

*§ 6. Par parties, il y a lieu d'entendre l'employeur, le travailleur et l'organisation qui a présenté sa candidature. »*

La suspension du contrat d’un travailleur protégé élu reste l’exception.

Selon le travaux préparatoires, la règle générale est la poursuite de l’exécution du contrat[[2]](#footnote-2), même si la jurisprudence de la Cour de cassation, section néerlandophone, est nuancée[[3]](#footnote-3).

**En l’espèce :**

Les parties ne peuvent être conciliées à ce stade.

Madame B conteste la thèse selon laquelle ce qui lui est reproché en termes de motifs graves justifierait son licenciement immédiat.

A titre principal, elle demande qu’il soit constaté que la demande éventuelle de l’employeur de voir suspendre le contrat de travail pendant la procédure relative à la reconnaissance du motif grave serait sans objet suite à la décision unilatérale de l’employeur en date du 17 mars 2022 de dispenser la travailleuse de prestation à compter du 18 mars 2022, le contrat ayant pris fin dans effet rétroactif au moment de cette modification ayant emporté la rupture unilatérale et irrégulière du contrat de travail, soit le 18 mars 2022.

A titre subsidiaire, , si par impossible, le président ne devait pas constater la rupture unilatérale et irrégulière du contrat de travail par l’employeur à la date du 18 mars 2022, elle demande qu’il soit dit pour droit que le contrat de travail ne sera pas suspendu pendant la durée de la procédure relative à la reconnaissance éventuelle du motif grave.

Elle estime que les motifs lui reprochés sont liés à l’exercice de son mandat syndical et à ses activités syndicales, à savoir la mise sur la table d’un problème sensible en matière d’application des conventions collectives de travail au sein de l’ASBL.

**Lors de l’audience du 24 mars 2022, l’employeur sollicite expressément la suspension du contrat**, en insistant sur l’absence totale d’intentionnalité d’accomplir le moindre acte équipollent à rupture par son courrier du 17 mars 2022, qui ne visait qu’à dispenser Madame B de prestations à partir du 18 mars 2022, avec maintien de sa rémunération, et maintien de ses activités syndicales et de son mandat syndical.

**Appréciation:**

Quant au courrier de l’employeur du 17 mars 2022 :

Le président du tribunal prend acte de ce courrier, et du fait que l’employeur a décidé de dispenser Madame B de ses prestations à partir du 18 mars 2022, soit dès le lendemain de la première audience lors de laquelle les parties furent entendues séparément, en vue d’entamer une possible conciliation.

Même si ce courrier, qui ne semble pas avoir été précédé de discussions avec le travailleuse, est visiblement unilatéral et n’avait pas reçu l’accord préalable de Madame B, et si l’on devait considérer que le président est compétent plutôt que le juge du fond pour se prononcer sur cette question [[4]](#footnote-4),  le président estime que le contexte très particulier et le libellé de ce courrier ne manifestent pas l’intention de rompre le contrat dans le chef de l’employeur.

Et le président n’analyse pas ce courrier comme une modification unilatérale des conditions de travail au sens de la théorie de l’acte équipollent à rupture : le contexte est vraiment prépondérant dans le cadre de cette affaire.

Le début de la lettre, à savoir les mots *« compte tenu des difficultés rencontrées er de la procédure en cours »,* peuvent expliquer, sans le justifier, un tel courrier.

Le maintien de la rémunération, et le maintien du mandat syndical exposé par l’employeur lors de l’audience, ne traduisent pas spécialement de mauvaises intentions.

Cet écrit ou cette initiative sont maladroits, mais le président du tribunal n’en déduit pas que l’employeur a commis un acte équipollent à rupture, mais tout au plus un acte équipollent à suspension prématurée des prestations, mais avec maintien de la rémunération.

L’intention de rompre le contrat n’est aucunement présente, ni même celle de suspendre le contrat et le mandat syndical, étant donné que lors de l’audience du 24 mars 2022, l’employeur demande justement au président de suspendre le contrat, dans le respect de la loi du 19 mars 1991.

Et le fait de ne pas avoir expressément demandé la suspension du contrat dans la requête introductive n’empêche pas l’employeur de solliciter cette suspension lors de la seconde audience prévue par la loi.

Le président du tribunal ne suit dons pas Madame B sur le titre principal de ses conclusions.

Quant à la suspension du contrat sollicitée par l’employeur :

Comme l’a récemment rappelé la Cour de cassation, la protection spéciale contre le licenciement prévu par la loi du 19 mars 1991 *« a pour but, d’une part , de permettre aux travailleurs délégués du personnel d’exercer leur mission dans l’entreprise, et d’autre part, d’assurer l’entière liberté des travailleurs de se porter candidat à cette mission . Cette protection qui implique la possibilité de la réintégration dans l’entreprise prévue à l’article 14 de ladite loi, a été instaurée dans l’intérêt général et intéresse, en conséquence, l’ordre public »[[5]](#footnote-5).*

Le tribunal du travail de Nivelles a jugé , dans un cadre certes assez différent (dans l’appréciation du caractère abusif d’un licenciement d’un ouvrier), que *« dès l’instant où le juge doit s’interroger sur le « lien » entre les faits et le licenciement, il doit se prononcer sur une rapport de causalité. Or, cette causalité n’est pas mécanique. La vérification de ce lien suppose que le juge se demande si le fait invoqué « a pu » provoquer le licenciement »… « par « motifs », il faut entendre « les éléments de faits qui justifient une décision ». Le juge doit donc vérifier si les faits invoqués par l’employeur justifient sa décision de licencier. La proportionnalité de la décision constitue un des éléments de cette justification »[[6]](#footnote-6)*.

A la lecture de la requête, les faits reprochés survenus le 8 mars 2022 semblent à première vue sans rapport avec l’exercice d’activités syndicales par Madame B.

Madame B insiste sur la légèreté des motifs lui reprochés : sans contester la matérialité des faits, elle conteste fermement toute intentionnalité, ayant agi par distraction.

Les deux attestations de témoin de Madame Z (des 10 et 11 mars 2022) ne sont pas rédigées par elles –mêmes..

La seconde attestation de témoin de Monsieur H, gérant du magasin (du 15 mars 2022) est postérieure au lancement de la procédure d’autorisation de licenciement.

Aucune plainte pour vol n’a été déposée, par qui que ce soit, à l’encontre de Madame B.

Madame B épingle deux éléments pour appuyer son sentiment de représailles :

- quant à l’application d’une CCT « week-ends » qui n’est pas respectée au sein de l’institution, un courrier collectif (dont elle était signataire) a été adressé en octobre 2021 à l’employeur, et elle est intervenue plusieurs fois afin que la situation soit régularisée, ce qui a créé des tensions avec sa supérieure hiérarchique, Madame P ;

- au niveau du CPPT et du CE, elle est actuellement suppléante d’un sieur G, qu’elle devrait bientôt remplacer (en juillet 2022), ce qui est de nature à embêter son employeur.

Madame B, face à la légèreté des faits lui reprochés, ne peut expliquer le lancement de la procédure visant à la licencier que comme une mesure de rétorsion de l’exercice de ses activités syndicales.

En fonction du principe de, proportionnalité, des éléments figurant dans la requête, du contexte chronologique de la représentation syndicale au sein de l’institution, et des différentes considérations avancées par les parties, le tribunal considère qu’il n’y a pas lieu d’ordonner la suspension du contrat de travail pendant la durée de la procédure relative à la reconnaissance du motif grave (article 5, § 3).

En effet, un doute légitime (que Madame B estime être une certitude, et que l’employeur voit comme un procès d’intention erroné) existe quant au lien de causalité entre les motifs graves reprochés et la qualité de délégué du personnel et les activités syndicales de Madame B.

Pour le reste, il appartiendra au juge du fond d’apprécier la réalité et la gravité des fait reprochés, et d’en tirer les conséquences quant à la rupture ou non du contrat.

Considération finale :

L’article 1734 du Code judiciaire énonce que : « *§ 1er. Sauf devant la Cour de cassation et le tribunal d'arrondissement,* ***en tout état de la procédure et ainsi qu'en référé****, le juge déjà saisi d'un litige peut, à la demande conjointe des parties ou* ***de sa propre initiative mais avec l'accord de celles-ci,*** *ordonner une médiation, tant que la cause n'a pas été prise en délibéré. Les parties s'accordent sur le nom du médiateur, qui doit être agréé par la commission visée à l'article 1727 ».*

La période de négociation étant terminée, et aucune conciliation n’ayant abouti à ce jour, la logique serait que la partie requérante poursuive la procédure au fond[[7]](#footnote-7) et que l’affaire soit donc prochainement fixée devant le président du tribunal du travail en application de l’article 8 de la loi du 19 mars 1991.

Dans le contexte de la cause, et attentif à son rôle de conciliation, le tribunal estime qu’une **médiation judiciaire** serait peut-être opportune.

L’accord des parties est cependant nécessaire avant que soit ordonnée une telle médiation.

Les parties sont invitées à réfléchir à cette question et à informer le tribunal de leur position lors de l’éventuelle prochaine audience.

La question leur sera posée ouvertement lors de cette audience, dont l’objectif est encore la conciliation ou non des parties, puis la distribution de la cause au juge du fond, et la mise en état judiciaire (calendrier judiciaire).

**Par ces motifs,**

**Nous, Denis MARECHAL, président du tribunal du travail, assisté de Edwige FRAITURE, greffier,**

**Statuant contradictoirement,**

Nous déclarons compétent pour connaître de la demande.

Recevons la requête.

Mentionnons la **non-conciliation des parties**.

Disons pour droit que **le contrat de travail** **ne sera pas** **suspendu** pendant la durée de la procédure relative à la reconnaissance du motif grave, en application de l’article 5, §3, de la loi du 19 mars 1991.

Ordonnons l’exécution provisoire de la présente ordonnance, sans caution ni cantonnement.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Fait et prononcé, en langue française, **en Notre Cabinet,** sis à 4000 LIEGE, Place Saint-Lambert, 30/0004, le **JEUDI VINGT-QUATRE MARS DEUX MILLE VINGT-QUATRE,** |

Le Greffier, Le Président,

1. Article 587bis, 1°, du Code judiciaire. [↑](#footnote-ref-1)
2. Doc. Parl., Sénat, 1190-91, n°1105, 11, 17, 57. [↑](#footnote-ref-2)
3. Cass. 21/11/1994, S940055N, non traduit en français sur [www.juridat.be](http://www.juridat.be), et/ou Cass. (3d k) 21/11/1994, S940040N, Chron. Dr. Soc., 1195, 128. [↑](#footnote-ref-3)
4. Ce qui n’est pas une évidence, mais le président doit bien passer par ce raisonnement pour poursuivre le sien dans la cadre de ses compétences spéciales. [↑](#footnote-ref-4)
5. Cass. 26 mai 2011, S.10.0093, N/1, publié sur [www.juridat.be](http://www.juridat.be). [↑](#footnote-ref-5)
6. Trib. trav. Nivelles, 1ère chambre, 9/1/2004, J.T.T. 2004) [↑](#footnote-ref-6)
7. Article 6 de la loi du 19 mars 1991. [↑](#footnote-ref-7)