

# TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

## DU 23 JUIN 2020

En cause de :

Madame G

Partie demanderesse représentée par Mme A. S., déléguée syndicale CSC, porteuse de procuration

Contre :

AGENCE LOCALE POUR L'EMPLOI, BCE: X, dont les bureaux sont sis X à X

Partie défenderesse ayant pour conseil Me V. D. I., avocat

\*\*\*\*\*

Vu la loi du 15.06.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et l'article 1017 du C.J. ;

Vu la requête introductive d'instance, reçue le 30.08.2018.

Vu l'ordonnance fixant les délais pour conclure.

Vu les conclusions et pièces de la partie demanderesse.

Vu les conclusions et pièces de la partie défenderesse.

Vu l'impossibilité de concilier les parties.

### 1. Procédure

La cause fut prise de plein droit en délibéré sur la base des conclusions et pièces communiquées, sans plaidoiries et les débats, clos (Arrêté royal n°2, article 2).

### 2. Demande La partie demanderesse réclame le paiement des sommes de :

- 1 euro provisionnel à majorer des intérêts moratoires et judiciaires, à titre d'indemnité forfaitaire équivalente à un an de rémunération brute en vertu de l'article 27 de la convention collective de travail du 25.08.2017 ;

- 1 euro provisionnel à majorer des intérêts moratoires et judiciaires, à titre de dommages et intérêts en vertu de l'article 18, § 2 de la loi du 10.05.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;
- 1 euro provisionnel à majorer des intérêts moratoires et judiciaires, à titre d'indemnité sur base de l'article 9 de convention collective de travail n° 109 concernant la motivation du licenciement.

Elle réclame également la délivrance sous peine d'astreinte (25 euros par document et par jour de retard) des fiches de paie et des souches fiscales reprenant les sommes réclamées.

### 3. Faits

La partie demanderesse est engagée par la partie défenderesse en qualité d'ouvrière à dater du 04.01.2016, à durée déterminée puis indéterminée.

Par courrier du 23.10.2017, le syndicat C.S.C. écrit à la partie défenderesse souhaiter obtenir la présence de la partie demanderesse pour la formation « Comité intersectoriels section Arlon » et communique les dates de ces journées.

Par courriel du 24.10.2017, la partie défenderesse répond au syndicat C.S.C. :

Je suis très étonné de recevoir votre demande de libérer Mme G. pour des formations de Comités intersectoriels pour les délégués syndicaux du secteur.

En effet, je n'ai jamais reçu de courrier désignant cette personne comme déléguée syndicale. Est-ce un nouveau mandat au sein de notre ASBL ou est-ce en remplacement de la déléguée actuelle mme H.

De plus, à ma connaissance, si c'est un mandat supplémentaire, vous n'avez pas [consulté] la FGTB pour l'attribution de ce 3ème mandat.

Je ne suis pas d'accord de libérer Mme G. pour les 5 journées de formation citées dans votre courrier tant que je n'ai pas un courrier officiel la désignant déléguée syndicale.

Par courrier envoyé le 26.10.2017, la partie demanderesse est convoquée dans les bureaux de la partie défenderesse pour le mardi 30.10.2017, « suite aux propos tenus devant Mr V.W. et Mme H. le mercredi 25.10.2017 ».

Elle est licenciée le 27.10.2017, moyennant le paiement d'une indemnité de rupture, compensatoire du préavis non presté.

Par courrier recommandé envoyé le 27.10.2017, le syndicat C.S.C. écrit à la partie défenderesse désigner la partie demanderesse comme déléguée effective et Madame HE, comme déléguée suppléante.

Par courrier du 15.01.2018 (répondant à une demande du 22.11.2017), la partie défenderesse notifie à la partie demanderesse les motifs suivants de son licenciement via son avocat :

Je vous adresse la présente en ma qualité de conseil de l'ASBL A. H.. Suite au courrier recommandé que vous avez adressé le 22 novembre 2017, ma mandante me demande en effet de vous communiquer les motifs concrets ayant conduit à votre licenciement en date du 27 octobre 2017.

1.1. Ces motifs ont trait à votre absentéisme particulièrement important puisque rien que pour l'année 2017 vous vous êtes trouvée en absence maladie à tout le moins durant les périodes suivantes :

- du 6 janvier 2017 au 12 février 2017,'

- du 10 avril 2017 au 14 avril 2017,
  - du 24 avril 2017 au 25 avril 2017,
  - du 11 mai 2017 au 12 mai 2017,
  - du 29 mai 2017 au 2 juin 2017,
  - du 20 juin 2017 au 7 juillet 2017,
  - du 7 août 2017 au 11 août 2017,
  - du 5 septembre 2017 au 26 septembre 2017
- soit 8 absences maladies pour 9 mois de travail dont deux de plus longue durée.

1.2. Or, ma mandante est une ASBL oeuvrant dans le cadre des titres-services qui emploie 32 personnes dont 30 ouvrières affectées soit à la centrale de repassage soit à des missions de ménage au sein du domicile des clients, utilisateurs de titres-services. En l'occurrence, vous vous étiez vue confier des tâches ménagères au sein du domicile de clients.

Vos absences maladie ne donnant bien évidemment pas lieu à avertissement préalable, ma mandante a, à chaque fois, dû au 'pied levé'

- soit décommander des prestations auprès de particuliers avec les affres financiers (perte de l'entrée financière y relative) et humain (mauvaise humeur des utilisateurs) qui en découlent
- soit tenter d'organiser un remplacement en impactant alors les horaires et mission des autres ouvrières, ce qui est loin d'être aisé ni à organiser au vu de la complexité du planning ni supporter pour les personnes devant vous suppléer de la sorte.

À noter que le passage ponctuel en travail à domicile ou à la centrale de repassage ne peut être modifié au gré de vos absences/demandes/besoins sans avoir égard également à la situation et aux souhaits des autres travailleuses. Ma mandante ne souhaite en effet privilégier aucune de ses travailleuses au détriment des autres tout en devant faire fonctionner les deux pans de son activité de manière parallèle (l'une n'étant pas la béquille de l'autre).

Il n'est déjà pas facile de jongler entre les absences des utilisateurs et celles des travailleuses durant les périodes de congés de chacun mais devoir palier autant d'absence maladie relève de l'impossible pour une structure telle que celle de ma mandante.

1.3. Par le passé, vous avez déjà, à deux reprises, été convoquée pour discuter des difficultés liées à vos nombreuses absences. Vous étiez partant tout à fait informée de la désorganisation que créaient vos absences répétées.

Or, après la réunion qui s'est déroulée début septembre 2017 et au cours de laquelle vous vous étiez engagée à faire attention aux difficultés créées, vous avez déclaré une nouvelle absence de maladie pour la période du 5 au 26 septembre 2017.

Au vu des discussions qui avaient déjà eu lieu, une nouvelle rencontre s'est déroulée à votre retour lors de laquelle il a été convenu de diminuer votre temps de travail à un régime de travail de 16 heures par semaine, espérant qu'une diminution de votre temps de travail préviendrait de nouveaux épisodes de maladies.

1.4. Or, ma mandante a par ailleurs appris que vous vous livrez à une autre activité professionnelle à savoir celle de « conseiller immobilier S. » suivant extrait du site internet safti.fr ci-annexé.

Il est pour le moins heurtant que votre temps de travail doive être diminué pour tenter de vous éviter des absences maladies alors même qu'en parallèle vous avez une autre occupation personnelle dont vous n'avez jamais avisé ma mandante.

Bien plus, il est revenu à ma mandante que vous auriez suivi une formation pour ce faire durant des périodes d'absences auprès de ma mandante.

1.5. C'est donc en raison de la désorganisation récurrente du service (laquelle a des conséquences financières et humaines comme repris ci-avant) que ma mandante a pris la décision de mettre fin à votre relation de travail moyennant versement d'une indemnité.

2. Par ailleurs, ma cliente procède à une réorganisation de son personnel dans le cadre de laquelle tant vous-même qu'une autre travailleuse n'êtes pas remplacés.

3. Enfin, ma mandante a été informée de ce qu'en date du 25 octobre 2017 vous avez participé à une réunion dans un lieu public (café de la poste) au cours de laquelle vous avez tenu des propos dénigrants voire diffamatoires à l'égard d'une employée de ma mandante, étant Madame N qui est en charge de la gestion du personnel et du planning afférents aux titres-services.

Cela crée un important malaise au sein des services de ma mandantes alors que même que ma mandante sait qu'à tout le moins certaines de vos affirmations sont tout à fait contraires à la réalité. Il en va de la sorte par exemple de la déduction qui aurait été réalisée au mois de décembre 2016 sur votre salaire concernant des heures de prestations non réalisées à cette date (compteur desdites heures étant remis à « 0 » au 1er janvier de chaque année) alors même que votre fiche de paie de décembre 2016 dont copie en annexe pour votre facilité ne comporte pas de telle déduction.

Ma mandante ne peut que regretter que pareilles affirmations mensongères aient été tenues tant au sein de l'entreprise que dans un lieu public alors que cela nuit à son image tant interne qu'externe.

Une telle attitude justifie également la décision de ma mandante de mettre fin à la relation de travail moyennant versement d'une indemnité ».

#### 4. Recevabilité

La recevabilité de la demande n'est pas contestée ni contredite par les éléments du dossier.

#### 5. Fondement

a. De la protection contre le licenciement d'un délégué syndical — Convention collective de travail  
En droit

1. Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes:

- la Fédération des Industries belges;
- la Fédération des Entreprises non-industrielles de Belgique;
- les organisations de Classes moyennes agréées conformément à la loi du 6 mars 1964 portant organisation des classes moyennes;
- le Belgische Boerenbond;
- la Fédération nationale des Unions professionnelles agricoles;
- l'Alliance agricole belge;
- la Confédération des Syndicats chrétiens;
- la Fédération générale du Travail de Belgique;
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique;

ont conclu, le 24 mai 1971, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective du travail n° 5 qui fixe le cadre des règles applicables aux délégations syndicales au sein des entreprises, dont un

mécanisme de protection contre le licenciement des délégués syndicaux effectifs, cette protection pouvant être étendue aux délégués suppléants par une convention collective sectorielle ou d'entreprise.

Il appartient aux commissions et sous-commissions paritaires, ou aux entreprises, d'en préciser les modalités d'application.

2. Pour la commission paritaire 322.01 relative aux entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité — compétente en l'espèce — les règles sont précisées dans une convention collective sectorielle du 25.08.2017, rendue obligatoire par arrêté royal du 15.04.2018 (publié au moniteur belge le 28.05.2018) (<https://emcdolbelgique.be/fr/themes/commissions-paritaires-et-conventions-collectives-de-travail-cti>).

Cette convention collective de travail prévoit :

« Les membres de la délégation syndicale ne peuvent être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice normal de leur mandat et conformes à la présente convention collective de travail. L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical pour quel que motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée produisant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de 14 jours pour notifier son refus motivé d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée; la période de 14 jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur produit ses effets. L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la Commission paritaire. L'exécution de la mesure du licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement peut être soumis au tribunal du travail » (article 25).

Une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute d'un an est due par l'employeur notamment lorsque la procédure ainsi prévue n'est pas respectée par l'employeur ou si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail (article 27).

Ces dispositions s'appliquent tant à l'égard du délégué syndical effectif que du délégué syndical suppléant (article 21).

Quant à la désignation des délégués syndicaux, la convention sectorielle prévoit que « les organisations de travailleurs signataires communiquent à l'employeur par courrier recommandé l'intention d'instituer une délégation syndicale, avec les nombres de mandats effectifs ou suppléants prévus » (article 11).

L'employeur peut alors, dans un délai de 14 jours calendrier après réception de ce courrier, s'opposer à l'instauration d'une délégation syndicale par lettre recommandée aux organisations syndicales qui ont introduit la demande (article 11, al.2).

Au terme de ce délai, les organisations de travailleurs signataires ont 30 jours pour communiquer à l'employeur la liste des délégués effectifs et suppléants proposés (article 12).

3. La convention ne prévoit par contre pas de forme pour la communication à l'employeur du nom des délégués, effectifs et suppléants désignés.

Il faut dès lors considérer que le travailleur bénéficie de la protection contre le licenciement dès que l'employeur a la connaissance de sa qualité de délégué syndical. La preuve en revient au travailleur.

En l'espèce,

4. Il n'est pas discuté que la partie défenderesse occupe entre 20 et 50 travailleurs.

En conséquence, la délégation syndicale pouvait se composer de 3 effectifs et 2 suppléants (article 7 de la C.C.T. du 25.08.2017).

Il ressort des explications concordantes des parties que la délégation syndicale comprenait déjà 2 membres, dont 1 membre effectif pour le syndicat C.S.C. en la personne de Madame H' (pièces n° 6 et 8 du dossier de la partie demanderesse).

Il restait donc 3 mandats à pourvoir (1 effectif et 2 suppléants).

5. Il ressort de la lecture des courriers échangés entre le syndicat C.S.C. (courrier du 23.10.2017) et la partie défenderesse (courrier du 24.10.2017) qu'à la date du 24.10.2017, la partie défenderesse a connaissance de la désignation de la partie demanderesse comme déléguée syndicale, s'interrogeant sur le fait de savoir s'il s'agit de la désignation d'un délégué effectif supplémentaire ou du remplacement de l'actuelle déléguée désignée par la C.S.C. (Madame H' ), laquelle alors soit cesserait d'être déléguée, soit deviendrait suppléante.

La question de savoir si la partie demanderesse est alors désignée en qualité d'effectif ou de suppléant est sans incidence sur la protection contre le licenciement instaurée par la C.C.T., cette protection bénéficiant tant au délégué effectif qu'au délégué suppléant (voir ci-avant).

6. Rien n'indique que la partie défenderesse pouvait douter de la validité de cette désignation.

Si les organisations syndicales doivent se mettre d'accord entre elles pour la désignation d'une délégation syndicale compte tenu du nombre de délégués que doit comporter cette délégation et du nombre d'affiliés de chaque organisation syndicale au sein de l'entreprise (article 12 de la C.C.T. du 25.08.2017), rien n'indique que cet accord n'aurait pas été trouvé ou respecté, alors que cette désignation porte à 3 le nombre de délégués au sein de l'entreprise, soit le nombre autorisé de mandats effectifs.

7. En conséquence, à partir du 24.10.2017 - et donc du 27.10.2017, date du licenciement, la partie demanderesse bénéficie de la protection contre le licenciement visée à l'article 25 de la C.C.T. sectorielle.

8. Or la partie défenderesse n'a pas appliqué la procédure prévue à l'article 25 de la convention collective du travail du 25.08.2017 (information préalable de la délégation syndicale, possibilité pour la délégation syndicale de refuser d'admettre la validité du licenciement envisagé, saisine du bureau de conciliation de la Commission paritaire en cas de désaccord et, au final, saisine du tribunal du travail si la conciliation n'a pu aboutir).

9. En conséquence, la partie défenderesse est redevable d'une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute d'un an.

La demande est fondée en son principe sur ce point.

Il appartient à la partie demanderesse de chiffrer sa demande.

## b. De la discrimination sur base de la loi du 10.05.2007

### En droit

1. La loi du 10.05.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination a pour objectif de créer un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée notamment sur la conviction syndicale dans les relations de travail (articles 3 et 5).

Toute distinction directe fondée sur la conviction syndicale constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires (article 7).

2. Le licenciement, en ce compris la décision de licencier et les conditions et les modalités du licenciement, relèvent du champ d'application de la loi (Exposé des motifs, Doc. Parl., ch, sess. 2006-2007, n051-2722/001, p. 45).

3. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle. Elle a alors le choix, soit au dommage réellement subi (à démontrer), soit à une somme forfaitaire :

1° 650 euros à titre d'indemnisation forfaitaire du préjudice moral; ce montant est porté à 1.300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi;

2° dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, six mois de rémunération brute à titre d'indemnisation du préjudice moral et matériel ; trois mois de rémunération brute si l'employeur démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; ce forfait n'est pas dû si le préjudice matériel peut être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15 (article 18).

4. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination (article 28).

5. L'octroi de dommages et intérêts forfaitaires répond à la volonté d'apporter une sanction civile effective à des comportements discriminants, sans que la victime ait à supporter le poids de la preuve du dommage - moral et matériel - qu'elle subit en conséquence de cette discrimination (Exposé des motifs, Doc. Parl., ch, sess. 2006-2007, n°51-2722/001, p. 3 ; pp. 59-60).

L'indemnité forfaitaire due par l'employeur lorsque celui-ci a licencié un délégué syndical sans avoir préalablement respecté la procédure prévue à l'article 27 de la C.C.T. du 25.08.2017 (voir ci-avant) vise quant-à-elle à sanctionner le non-respect d'une procédure de concertation sociale au sein des entreprises du secteur concerné, disposant d'une délégation syndicale.

En l'absence de disposition contraire, ces indemnités peuvent se cumuler dès lors qu'elles sont de natures différentes.

### En l'espèce,

6. La partie demanderesse démontre à suffisance que son licenciement est la conséquence de sa présentation comme déléguée syndicale.

7. La chronologie des faits est déterminante :

- 24.10.2017 prise de connaissance par la partie défenderesse de la demande du syndicat C.S.C. de libérer la partie demanderesse pour le suivi de formations ouvertes aux délégués syndicaux
- 26.10.2017, convocation de la partie demanderesse dans les bureaux de la partie défenderesse pour le mardi 30.10.2017, « suite aux propos tenus devant Mr V. W. et Mme H., le mercredi 25.10.2017
- 27.10.2017, licenciement de la partie demanderesse.

8. Le licenciement litigieux ne peut trouver son origine dans les propos (que l'on ignore) qu'aurait tenu la partie demanderesse le mercredi 25.10.2017 dès lors que le jeudi 26.10.2017, elle est convoquée pour être entendue sur ces faits le lundi 30.10.2017 et qu'elle est licenciée le vendredi 27.10.2017, lendemain de la convocation, sans attendre cette rencontre le lundi suivant.

9. La question est : pourquoi licencier la partie demanderesse le vendredi 27.10.2017 sans attendre la rencontre fixée au lundi suivant, soit le 30.10.2017 ?

10. Les absences de la partie demanderesse pour cause de maladie ne l'expliquent pas. La partie demanderesse n'a plus manqué son travail depuis la conclusion par les parties d'un avenant au contrat de travail prévoyant la réduction des prestations de la partie demanderesse à dater du 02.10.2017.

11. Les éléments du dossier ne permettent pas de comprendre en quoi l'activité accessoire de conseiller immobilier exercée par la partie demanderesse ait pu poser une difficulté à la partie défenderesse et expliqué le licenciement le vendredi 27.10.2017.

12. Une éventuelle réorganisation du service - moyen qui n'est pas soutenu par des documents probants - ne permet pas non plus de répondre à la question posée.

13. Le seul fait expliquant le licenciement de la partie demanderesse le vendredi 27.10.2017 est le courrier du syndicat C.S.C. dont la partie défenderesse prend connaissance le 24.10.2017 et par lequel elle apprend que la partie demanderesse exerce à présent un mandat syndical, de manière implicite (la participation à des formations ouvertes aux délégués syndicaux) mais certaine (vu la réponse de la partie défenderesse). Ce faisant, la partie défenderesse licencie la partie demanderesse avant que le syndicat ait le temps de formellement confirmer le mandat de délégué effectif de la partie demanderesse (ce que le syndicat fait par courrier posté le 27.10.2017), tel que demandé par la partie défenderesse.

La demande est fondée en son principe sur ce point.

Il appartient à la partie demanderesse de chiffrer sa demande.

#### c. Du licenciement manifestement déraisonnable - Convention collective du travail n°109

La C.C.T. n° 109 prévoit qu'en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur, correspondant au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération » (article 9, § 1er et 2).

Elle précise toutefois que « l'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales » (article 9, § 3 de la C.C.T. n° 109).

L'indemnité réclamée ne peut dès lors se cumuler avec l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical, octroyée en son principe ci-avant et d'un montant légal supérieur (C.C.T. n° 5 - C.C.T. du 25.08.2017).

La demande n'est pas fondée sur ce point.

d. Documents sociaux

Il appartient à la partie demanderesse de préciser les sommes réclamées afin que la partie défenderesse puisse établir des documents sociaux rectifiés (compte individuel et souche fiscale).

PAR CES MOTIFS :

Le tribunal statuant contradictoirement et en premier ressort ;

Dit la demande recevable.

Dit la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T. n° 109) non fondée.

Dit la demande d'indemnité forfaitaire en vertu de l'article 27 de la convention collective de travail du 25.08.2017 fondée à concurrence d'un euro provisionnel.

Dit la demande de dommages et intérêts en vertu de l'article 18, § 2 de la loi du 10.05.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination fondée à concurrence d'un euro provisionnel.

Avant dire droit, invite la partie demanderesse à préciser sa demande. Réserve à statuer quant au surplus et aux dépens.

Omet la cause du rôle d'audience, à charge de la partie diligente d'en demander à nouveau la fixation en audience une fois en état d'être plaidée.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 2<sup>ème</sup> chambre du tribunal du travail de Liège - division Arlon, composée de :

F. L., Juge président la chambre,

V. G., Juge social employeur,

K. B., Juge social ouvrier,

qui ont assistés aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés u moment de la signature de N. H., greffier

Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la 2<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du Travail de Liège – Division Arlon du 23 juin au Palais de Justice – Bâtiment A, Place Schalbert à 6700 Arlon par F. L., Juge président la chambre, assisté de N. H, Greffier, qui signent ci-dessous.