

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE CHARLEROI

DU 14 OCTOBRE 2019

La 2^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE :

Monsieur D. V., domicilié
X
X

Demandeur comparissant en personne et assisté par Madame M., déléguée syndicale, porteuse d'une procuration, dont les bureaux sont situés à X, X.

CONTRE :

1° L'Association
Dont le siège social est sis à X (BCE X)

Première partie défenderesse, demanderesse en intervention et garantie, représentée par Maître H. J.-P., avocat à X, X

2° Monsieur P. M., domicilié à X., X

Seconde partie défenderesse représentée par Maître N. M., Avocate à X, X

3° L'ETAT BELGE, représenté par le Premier ministre, Monsieur C. M., dont le cabinet est établi à 1000 Bruxelles, Rue de la Loi 16, par le Vice-Premier ministre et Ministre de l'Emploi, de l'Economie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, Monsieur K. P., dont le cabinet est établi à 1000 Bruxelles, X et par la Ministre du Budget et de la Fonction publique, Madame S. W., dont les bureaux sont sis à 1000 Bruxelles, X

Défendeur en intervention forcée et garantie représenté par Maître E. J., avocat, dont le cabinet est établi à X, X.

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et ses modifications dont il a été fait application ;

Vu le dossier de la procédure, notamment :

- la citation introductive de l'instance signifiée le 22 mai 2017 par l'huissier de justice suppléant D. remplaçant l'huissier de justice C.,
- l'ordonnance rendue le 14 juin 2017 en application de l'article 747 § 1er du Code judiciaire,
- la citation en intervention forcée signifiée le 29 juin 2018 à la demande de l'Association,
- les conclusions de synthèse prises pour le second défendeur déposées au greffe le 6 juin 2018,
- les conclusions additionnelles de synthèse prises pour la partie demanderesse reçues au greffe le 11 janvier 2019,
- les conclusions additionnelles de synthèse prises pour la première partie défenderesse reçues au greffe le 18 mars 2019,
- les conclusions additionnelles de synthèse prises pour la partie défenderesse en intervention et garantie, reçues au greffe le 17 mai 2019,

Vu la communication du dossier à l'Auditorat du travail et vu le courrier de l'Auditorat du travail reçu au greffe le 6 juin 2017 précisant qu'il ne rendra pas d'avis dans le cadre du dossier communicable ;

Vu les dossiers de pièces des différentes parties ;

Attendu que 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 dires et moyens à l'audience publique du 9 septembre 2019;

* * * *

Introduite dans les formes et délais requis, l'action est recevable ;

I. OBJET DES DEMANDES.

La demande actuelle, telle que reprise dans les conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur V., tend à obtenir la condamnation de :

- la SCRL Association à lui payer, à augmenter des intérêts légaux à dater du 14 juillet 2016 et des intérêts judiciaires ensuite, les sommes suivantes :
 - o 15.082,74 €, à titre d'indemnité pour discrimination basée sur la conviction syndicale sur base de la loi du 10 mai 2007 et/ou du décret du 6 novembre 2008, et à titre subsidiaire, une somme de 7.541,37 € ;
 - o 9.861,79 €, correspondant à 17 semaines de salaire, à titre d'indemnité pour abus du droit de licencier, sur base des articles 1134 §3 et 1382 du Code civil ;
- Monsieur P. M. à lui payer la somme 15.082,74 €, à titre d'indemnité en application de l'article 32 decies de la loi du 4 août 1996, à augmenter des intérêts légaux à dater du 14 juillet 2016 et des intérêts judiciaires et la condamnation de la SCRL Association à le garantir du paiement de cette somme en sa qualité d'employeur civilement responsable.
- De l'Etat belge à lui payer une somme de 60.330,96 €, à titre de dommages et intérêts, correspondant à 2 années de rémunération, à augmenter des intérêts légaux à dater du 14 juillet 1996 et judiciaires ensuite ;
- Des parties défenderesses aux frais et dépens de l'instance s'il y a lieu ;

Dans ses conclusions de synthèse, le demandeur ne sollicite plus la condamnation de l'Association à lui verser deux années de rémunération. Ce chef de la demande ne vise plus que l'Etat belge.

Dans ses conclusions de synthèse, l'Association constate que sa demande de condamnation en garantie à l'encontre de l'Etat belge est devenue sans objet et indique que chacune des parties supporte ses propres dépens à l'égard de l'Etat belge. L'Association demande de déclarer non fondés les chefs de la demande de Monsieur V. et à titre subsidiaire demande de poser une question préjudicielle à la Cour constitutionnelle portant sur l'article 10,2° du décret du 12 janvier 2012 modifiant le décret du 6 novembre 2008.

A l'audience du 9 septembre 2019, il a été précisé :

- par la mandataire du demandeur, que le 3eme chef de la demande visait à obtenir la condamnation solidaire ou in solidum de Monsieur M. en application de l'article 32 decies de la loi du 4 août 1996 et de l'Association en application de l'article 1384 alinéa 3 du Code civil.
- par le conseil de l'Association (actuellement dénommée TIBI) que la question préjudicielle n'avait plus lieu d'être posée à ce stade étant donné que le demandeur invoquait tant le décret du 6 novembre 2008 que la loi anti discrimination du 10 mai 2007.

II. LES FAITS.

Monsieur V. (ci-après le demandeur) a été engagé en date du 16 février 2007 par l'Association en tant qu'agent contractuel affecté au service collecte où il a exercé la fonction de chauffeur.

L' Association emploie environ 400 travailleurs répartis en 5 services (parc à conteneurs, V., U., service collectes et les services administratifs). Le service collecte auquel appartenait le demandeur est le plus important avec environ 200 travailleurs.

En mars 2015, le demandeur a été désigné en qualité de délégué syndical par la CSC services publics (courrier du 25 mars 2015, pièce 1 du dossier du demandeur).

Durant les années 2015 et 2016, diverses revendications ont été exposées lors des comités de négociation et de concertation mensuels portant notamment sur la revalorisation barémique des petits salaires (essentiellement l'octroi aux ouvriers des recyparcs du même barème que celui attribué aux ouvriers du service collecte).

Le demandeur soutenait les ouvriers des recyparcs.

Des tensions sont apparues et plus particulièrement entre Monsieur M., le supérieur hiérarchique du demandeur, et le demandeur.

Une action s'est tenue le 7 avril 2016 sur le site de l'U. à Pont de Loup et a provoqué de vives tensions au sein du personnel. Plusieurs mouvements de grève ont explosé ayant conduit l'Association à déposer le 6 avril 2016 une requête en extrême urgence devant le président du tribunal de première instance du Hainaut, division de Charleroi (voir l'ordonnance du 6 avril 2016, pièce n°2 du dossier de Monsieur M.).

Le 26 avril 2016, une demande d'intervention psycho sociale a été formulée par le demandeur auprès du conseiller en prévention pour différents faits reprochés à Monsieur M., notamment le comportement de ce dernier lors d'une assemblée du personnel en décembre 2015.

A partir du 7 mai 2016, le demandeur a été en incapacité de travail. Le demandeur expose que le climat extrêmement tendu à son lieu de travail a provoqué une dégradation de son état de santé ayant conduit à son incapacité de travail.

Le 19 mai 2016, le demandeur est convoqué à une audition disciplinaire pour des faits survenus le 12 avril 2016, alors qu'il se trouve en incapacité de travail (voir PV d'audition, pièce n°4 du dossier de l'Association).

Le 29 juin 2016 s'est tenu un comité spécial de concertation actant le désaccord des représentants syndicaux de la CSC-SP et de la CGSP Admi, sur le projet de licenciement du demandeur (voir pièce n°6 du dossier du demandeur).

Le 14 juillet 2016, le demandeur a été licencié moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 42 jours et 12 semaines, l'Association ayant motivé ce licenciement par une « rupture de confiance ». Le fait à l'origine de ce licenciement est survenu le 12 avril 2016. Il est reproché à Mr V. de ne pas avoir, ce jour-là, vérifié l'alignement des indicateurs de serrage des roues se trouvant sur les jantes de son camion, avant son départ en collecte.

En octobre 2016, le conseiller en prévention d'A. a déposé son rapport suite à la demande d'intervention psycho-sociale formulée par le demandeur en avril.

La citation introductive de l'instance a été signifiée à l'Association et à Monsieur M. le 22 mai 2017.

Par citation en intervention forcée signifiée le 29 juin 2018, l'Association a mis à la cause l'Etat belge aux fins de la garantir de toute condamnation en raison du 4ème chef de la demande.

III. POSITION DES PARTIES

Le demandeur prétend qu'il a été licencié en raison de ses activités syndicales.

Il soutient que les faits invoqués à l'appui de son congé, à savoir l'incident du 12 avril 2016, ne sont pas les motifs réels de son congé. La seule chose que l'on pourrait lui reprocher est de ne pas avoir rempli correctement sa feuille de route du 12 avril 2016 mais pour le surplus on lui impute à tort d'avoir voulu mettre la responsabilité de l'incident survenu le 12 avril 2016 sur les mécaniciens du garage.

Le demandeur compare sa situation à celle d'autres chauffeurs qui ont commis des faits plus graves que les faits lui reprochés le 12 avril 2016 et qui n'ont pas été licenciés et n'ont pas reçu de mises à pied.

Il réclame une indemnité forfaitaire de 6 mois sur base de la loi du 10 mai 2007 et/ou du décret du 6 novembre 2008.

Il postule également une indemnité pour abus de droit de 17 semaines par analogie avec la CCT 109 et ce compte tenu de l'arrêt de la Cour Constitutionnelle du 30 juin 2016.

A l'égard de Monsieur M., il réclame une indemnité forfaitaire de 6 mois sur base de l'article 32 decies de la loi du 4 août 1996 et 1384 al.3 du Code civil et la condamnation de l'ASSOCIATION à le garantir du paiement de cette somme sur base de l'article 1384 al.3 du Code civil au motif que le rapport du conseiller en prévention conclut à une situation de fait (assemblée du personnel en décembre 2015 organisée par Monsieur M.) pouvant être qualifiée de violence au travail.

Enfin, le demandeur invoque une discrimination entre les délégués syndicaux dans le secteur public qui sont discriminés par rapport aux délégués du secteur privé, les premiers étant moins protégés que les seconds. Il procède à une comparaison entre d'une part l'AR du 28 septembre 1984 et d'autre part la loi du 19 mars 1991 et la CCT n°5 relative au statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.

L'Association demandait qu'une question préjudicielle soit posée à la Cour constitutionnelle étant donné que le décret du 6 novembre 2008 a été modifié par décret du 12 janvier 2012 pour étendre son champ d'application au personnel contractuel et elle se posait la question d'une violation éventuelle des règles

réparatrices de compétences entre l'Etat fédéral, les communautés et les régions. Toutefois, il a été acté au plume de l'audience que cette question n'était plus soutenue car le demandeur se fondait également sur la loi du 10 mai 2007.

L'Association prétend que le congé du demandeur est fondé uniquement sur les faits survenus le 12 avril 2016 et ne sont pas en lien avec son mandat syndical.

Elle conclut au non fondement des demandes.

Monsieur M. - qui est visé par le 3ème chef de la demande - conclut au non fondement de celui-ci pour défaut de preuve de faits de violence, le demandeur ne se fondant que sur le rapport du conseiller en prévention. Monsieur M. relève que le rapport du conseiller en prévention ne conclut pas à des faits de harcèlement moral au travail. Ce rapport ne retient qu'un seul événement, (assemblée de décembre 2015) sur différents faits invoqués par le demandeur contre son supérieur, pour retenir que ce fait peut être considéré comme de la violence au travail.

L'Etat belge, à qui le demandeur réclame maintenant directement une indemnité pour ne pas avoir légiféré pour conférer une protection contre le licenciement des délégués syndicaux dans le secteur public, fait valoir que la question de la discrimination ne se poserait que s'il est établi que le congé est en lien avec les activités syndicales, ce qui n'est pas le cas si on suit la thèse de l'Association.

A titre subsidiaire, l'Etat belge estime que les situations entre les secteurs privé et public ne sont pas comparables et quand bien même elle le serait, le tribunal serait sans pouvoir pour appliquer par analogie le régime mis en place dans le secteur privé.

IV. DISCUSSION.

A) L'indemnité pour discrimination

A.1. En droit : les dispositions légales applicables.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination transpose notamment en droit belge la directive 2000/78 du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Cette loi s'applique (à l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés et des Régions) à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne notamment les relations de travail.

Les relations de travail sont définies comme étant (voir l'article 5 de la loi du 10 mai 2007):

« les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci :

- tant dans le secteur public que dans le secteur privé;
- tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant;
- à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité;
- indépendamment du régime statutaire ou contractuel de la personne prestant du travail;
- à l'exception toutefois des relations de travail nouées avec les organismes et institutions visées aux articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, et des relations de travail dans l'enseignement, tel que visé à l'article 127, § 1er, 2°, de la Constitution .»

Les institutions visées à l'article 9 de la loi sont les services décentralisés, les établissements et les entreprises créées par les Communautés et les Régions et celles visées à l'article 87 sont les Gouvernements des Communautés et des Régions.

La loi du 10 mai 2007 précitée interdit, dans les matières relevant de son champ d'application (dont les relations de travail) toute discrimination directe ou indirecte sur la base d'un critère protégé, dont notamment la conviction syndicale. Ce critère a été ajouté dans la loi du 10 mai 2007 par la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses faisant suite à un arrêt de la Cour constitutionnelle du 2 avril 2009 (C. Const. 2 avril 2009, n°64/2009). Dans cet arrêt, la Cour constitutionnelle a considéré que l'affiliation ou l'appartenance à une organisation syndicale et l'activité menée dans le cadre d'une telle organisation doivent être considérées comme des manifestations de l'opinion syndicale de la personne concernée. La victime d'une discrimination fondée sur son affiliation, son appartenance ou son activité syndicale est dès lors également victime d'une discrimination fondée sur ses convictions en matière syndicale, de sorte que les trois motifs de discrimination cités sont compris dans celui de la conviction syndicale.

Dans les domaines de compétence qui sont les leurs, les entités fédérées ont adopté de nombreux textes visant à mettre en œuvre l'impératif européen.

Pour la région wallonne un décret du 6 novembre 2008 a été adopté.

Le décret du 6 novembre 2008 de la région wallonne relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination précise son champ d'application en son article 5 :

Art. 5. § 1er. Dans le respect des compétences exercées par la Région, le présent décret s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics en ce qui concerne :

- 1 la protection sociale, y compris les soins de santé;
2. les avantages sociaux;
- 3° l'orientation professionnelle;
- 4° l'insertion socioprofessionnelle;
- 5° le placement des travailleurs;
- 6° l'octroi d'aides à la promotion de l'emploi;
- 7° l'octroi d'aides et de primes à l'emploi, ainsi que d'incitants financiers aux entreprises, dans le cadre de la politique économique, en ce compris l'économie sociale;
- 8° la formation professionnelle, y compris la validation des compétences;
- 9° l'accès et la fourniture des biens et services qui sont à la disposition du public indépendamment de la personne concernée et qui sont offerts en dehors de la sphère de la vie privée et familiale, ainsi qu'aux transactions qui se déroulent dans ce cadre, y compris en matière de logement;
- 10° l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

§ 2. Le présent décret s'applique aux relations statutaires [et contractuelles] de travail qui se nouent au sein :

- 1° des services du Gouvernement wallon;
- 2° des personnes morales de droit public qui dépendent de la Région;
- 3° des provinces, des communes, des agglomérations et des fédérations de communes, des Associations de provinces, des Associations de communes, des régies provinciales autonomes et des régies communales autonomes;
- 4° des Centres publics d'Action sociale et des Associations créées par les Centres publics d'Action sociale.

L'ajout des termes « et contractuelles » au §2 a été prévu par un décret du 12 janvier 2012.

Etaient donc exclus à la fois du champ d'application des lois du 10 mai 2007 et du champ d'application du décret du 6 novembre 2008, uniquement les agents contractuels des Communautés et des Régions et des établissements créés par celles-ci.

Actuellement, le conseil de l'Association ne conteste pas que le demandeur puisse invoquer la loi du 10 mai 2007 en tant qu'agent contractuel d'une intercommunale, raison pour laquelle il ne sollicite plus qu'une question préjudicielle soit posée au motif que le législateur des entités fédérées (région wallonne) aurait empiété sur les compétences de l'Etat fédéral.

Parmi les différents types de discrimination reconnus par la loi, quatre d'entre eux - la discrimination directe, la discrimination indirecte, l'injonction de discriminer, le harcèlement-peuvent être liés à tout motif prohibé de discrimination visé par la loi.

La loi anti-discrimination définit la discrimination directe comme étant une distinction directe, soit « une situation qui se produit lorsque sur la base d'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable » (article 4,6° de la loi du 10 mai 2007).

La doctrine précise que cette notion suppose un « lien de causalité entre le traitement subi par une personne et un critère protégé. Elle comporte aussi une dimension comparative : ce traitement doit être moins favorable que celui qu'a reçu ou qu'aurait pu recevoir une personne ne partageant pas cette caractéristique et placée dans une situation comparable » (voir J. R., les concepts clés du droit de la lutte contre les discriminations dans l'ouvrage « Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations », CUP vol.184, 2018, Anthémis, page 43).

L'article 18 § 1 de la loi du 10 mai 2007 stipule qu'en cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle.

Le § 2 du même article stipule que les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1 sont fixés comme suit : « Si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à 6 mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination ; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limité à 3 mois de rémunération brute... ».

L'article 28 prévoit un régime particulier concernant la charge de la preuve :

« § 1er. 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... »

Les travaux parlementaires de la loi du 10 mai 2007 apportent quelques précisions sur ce régime particulier : « À dire vrai, il s'agit davantage d'un « partage de la charge de la preuve ». Au plaignant, il appartiendra de produire des faits ou tout autre élément de preuve susceptibles de faire naître une présomption de discrimination; au défendeur, il appartiendra alors de renverser cette présomption.

Parmi les faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination, le législateur cite plusieurs exemples de faits permettant de présumer une discrimination, dont les tests de comparabilité (voir J. R., les concepts clés du droit de la lutte contre les discriminations dans l'ouvrage précité, op.cit. pages 141 à 143).

Enfin, on relève que les cas de discriminations avérées pour motif de conviction syndicale sont rares en jurisprudence. Lorsque la discrimination est établie, l'indemnité de 6 mois est accordée (voir pour un

cas reconnu : C. trav. Bruxelles 19 juin 2018, R.G. n°2017/AB/448 sur le site [terralaboris.be](http://www.terralaboris.be) et commenté sur ce site ; voir aussi l'article de S. B. A. « Quel rôle la loi du 10 mai 2007 portant certaines formes de discrimination peut-elle jouer dans la protection des convictions syndicales dans le cadre des relations de travail dans le secteur privé en Belgique », article mis en ligne le 26 mai 2017 sur le site www.terralaboris.be).

A.2. Application.

La décision de licencier le demandeur est motivée uniquement par l'incident du 12 avril 2016. Il est reproché au demandeur de ne pas avoir vérifié si les écrous de la roue du camion étaient serrés. L'Association a imputé aussi au demandeur l'intention de reporter cette erreur aux mécaniciens du garage.

Il convient de vérifier si le motif lié à l'attitude adoptée par le demandeur le 12 avril 2016 est établi et, dans l'affirmative, s'il constitue le motif réel du licenciement (vérification du lien de causalité entre le motif et le congé).

Pour apprécier les faits, il faut rappeler la procédure mise en place pour les chauffeurs de la collecte.

L'Association expose que (pages 8 et 9 de ses conclusions de synthèse) :

« Tous les matins, les chauffeurs du Service Collecte reçoivent une feuille de route, sur laquelle il est précisé « Vérifications essentielles à effectuer à la prise en charge du véhicule ».

Ils ont l'obligation de mentionner sur cette feuille de route que les vérifications essentielles ont été réalisées en apposant un « V » dans la case en face de chaque élément (à savoir, le niveau d'huile moteur, le niveau d'huile boîte de vitesse, le niveau d'huile système hydraulique, le niveau de liquide de refroidissement, la présence de pelle et brosse, le contrôle plein de gasoil routier, le contrôle des différents feux et bip de recul, les niveaux divers (lave-glaces, AD Blue,...), le système de compactage (pelle), le système de lève-conteneurs, le contrôle des pneus et serrage de roue, le contrôle des capteurs (marche pieds, pesage,...).

L'article 23 du Règlement de travail de la concluante stipule que le chauffeur a l'obligation de signaler toutes les anomalies graves qu'il a constatées sur son véhicule et qu'il a consignées sur sa feuille de route.

En l'espèce, le 12 avril 2016 vers 12H00, le demandeur a signalé une panne du camion qu'il conduisait.

Le Chef du Service C. de la concluante a constaté que la panne était due à un manque de contrôle du serrage des écrous de roues. Or, le demandeur avait l'obligation de vérifier le serrage des écrous avant le départ en collecte, conformément à la procédure exposée ci-dessus.

Sur sa feuille de route, le demandeur avait entouré la case du contrôle des pneus et serrage de roue mais ne l'avait pas cochée.

A la rubrique « Remarques / observations / Incidents », il a indiqué « Passé au garage à 6h00 vérifié les roues + rétro. Camion en panne à 12h00. Dépanné à 13h05 ».

Lors de son audition (le 19 mai 2016), le demandeur a reconnu avoir rempli sa feuille de route après la survenance de la panne : « La feuille de route, je ne l'avais pas remplie, je n'avais pas achevé de la remplir justement avec le problème qui avait eu, donc je voulais entourer et dire que j'étais passé au garage. Moi j'avais vu les indicateurs, j'avais fait mes niveaux, j'avais tout fait au camion mais là je n'ai pas voulu mettre la « croix » parce que justement je voulais prouver que si je cochais la case et que la roue était défectueuse, j'avais peur qu'on me le reproche parce que j'avais fait la croix comme quoi heu... en fait, je l'aurais fait moi-même la « croix » aurait été bonne puisque mes indicateurs étaient bons. En fait c'est un concours de circonstances qui a fait que... ».

Il a également déclaré : « J'ai quand même continué à faire le tour de mon camion. Il est vrai que je n'ai pas mis la clé de roues parce qu'il y a les indicateurs de roues qui sont présents et tous les indicateurs de roues étaient à la bonne place... ».

Or, le Chef du Service Charroi de la concluante affirme qu'il est techniquement impossible que les écrous se soient desserrés à ce point en une matinée.

Les mécaniciens présents ce matin-là au garage affirment quant à eux que le chauffeur a demandé le remplacement de la coque du rétroviseur du camion mais pas un contrôle des roues ».

Le demandeur expose que :

- Le 12 avril dès 6 h du matin, il s'est présenté sur son lieu de travail pour prendre le camion qui lui était attribué pour la collecte prévue et il a commencé à vérifier les différents points techniques repris sur la feuille de route.
- Il a constaté qu'un des rétroviseurs était manquant. Il s'est présenté immédiatement au garage et pour éviter toute perte de temps (le matin, les chauffeurs sont pressés par leur responsable pour débiter au plus vite les collectes) pendant que le mécanicien remplaçait le rétroviseur abîmé, il a poursuivi la vérification des points de sécurité et notamment les indicateurs de roues : ils étaient alignés.
- Il a débuté sa collecte dès que le mécanicien a eu fini de réparer le rétroviseur. Sa collecte s'est déroulée sans encombre jusqu'à 12 h, moment auquel un des chargeurs (éboueurs) a signalé au demandeur l'existence d'un bruit bizarre au niveau d'une roue. Le demandeur a immédiatement stoppé son camion, a téléphoné au responsable technique, qui a envoyé deux mécaniciens. Ces derniers ont remplacé la roue et le demandeur a poursuivi sa collecte.
- Un élément a attiré l'attention du demandeur : le mécanicien a fait des photos du véhicule, ce qui est inhabituel (pièce 23). C'est même la première fois que cela se passait depuis que le demandeur travaille à l'Association. Aucun règlement ne le prévoit.

Conformément à l'article 89 de l'AR du 28 septembre 1984, le demandeur a été convoqué et entendu sur les faits reprochés en date du 19 mai 2016 et un procès-verbal d'audition a été dressé.

Le Tribunal relève que l'audition du demandeur a été menée de manière partielle. Jamais le demandeur n'a tenté de rejeter le problème de desserrage des écrous sur ses collègues.

Le demandeur a toujours affirmé avoir contrôlé les témoins visuels des roues avant le démarrage ; il a simplement entouré au lieu de cocher la case prévue à cet effet. Il n'a pas nié que la phrase « passé au garage à 6h vérifié les roues + rétro » avait été ajoutée après le passage au garage.

Le demandeur a expliqué les faits comme suit (voir pages 1 et 2 du PV d'audition du 19 mai 2016, pièce n°4 du dossier de l'Association, le Tribunal reproduit un extrait) :

« Monsieur V.: « Etant donné que j'étais déjà étonné qu'on me changeait de camion, que je n'avais plus mon camion habituel, j'avais le camion n°8 la veille, comme j'avais vérifié le camion il n'y avait pas de souci. J'ai repris ma collecte normalement le lendemain. Le lendemain, je prends mon camion, je prends ma feuille de route, je fais le tour de mon camion, je regarde. Je constate que la coque du rétro est manquante. Donc je me dirige vers le garage. Je demande à Monsieur M., Monsieur A. et il est parti chercher après une coque qu'il ne trouvait pas, ça a pris un petit temps. J'ai quand même continué à faire le tour de mon camion. Il est vrai que je n'ai pas mis la clé de roues parce qu'il y a les indicateurs de roues qui sont présents et tous les indicateurs de roues étaient à la bonne place. C'est ça que je suis étonné de la procédure. Quand je suis démarré, en collecte, je suis reparti sur ma collecte et voilà. Arrivé à 12h05, le chargeur qui était à côté de moi me dit: « Daniel la roue fait un drôle de bruit ». Je suis descendu, j'ai stoppé directement, j'ai appelé mon chef de service, c'était Monsieur V. et il m'a dit: «je

t'envoie une équipe ». Il m'a envoyé les deux mécaniciens qui sont arrivés sur place. J'ai dit voilà. Les mécaniciens m'ont dit: « ah oui la roue est desserrée».

Je constate qu'un mécanicien fait des photos et je lui demande: « comment ça se fait que tu fais des photos? On n'en a jamais fait auparavant. ». Le mécanicien dit: « mon chef m'a demandé de faire des photos je fais ce que mon chef demande»

Monsieur V. : « Ben moi ça m'étonne. J'ai donc moi-même pris des photos pour bien voir. Le mécanicien m'a dit: «de toute manière, il n'y a rien de grave, c'est des filets, sur les photos que j'ai, les gougeons sont un peu abîmés, ça ne porte pas préjudice pour remettre les roues puisque les boulons ne se referment pas à fond. Quand on remet la première roue, c'est caché par ces filets, donc la deuxième roue vient et le filet est intact. » Je vois qu'il enlève les deux jantes, il remet deux nouvelles jantes. Ça fait 9 ans et demi que je suis ici et je n'ai jamais vu ça. Il remet les deux jantes, il remet mes roues, il remet mes écrous. Je dis: « mais ce n'est pas normal Cédric, c'est quoi cette histoire-là? » et il me regarde et me dit «fais attention à toi ».

Je dis: « ah bon! » ça se passe, je reprends mon camion, je continue ma collecte pendant une bonne heure, sans problème. Le lendemain, je reprends un autre camion, 5 litres d'huile, 3 litres d'eau, on sait le vérifier avec les feuilles de route. Je dis: « qu'est-ce que c'est que ça pour une affaire? », ces camions ont-ils roulé la veille, je n'en sais rien. Le troisième jour, je reprends un autre camion, 3 L d'eau de liquide de refroidissement, il y a quelque chose qui n'est pas clair. Ça se passe. Puis je suis tombé en maladie. Maintenant, je me demande vraiment..., moi je me pose des questions Monsieur le Directeur.

»

Monsieur B. : « Vous dites donc que les roues étaient serrées quand vous avez pris le camion? »

Monsieur V.: « En fait, Monsieur le Directeur, il faut bien comprendre que le matin nous sommes quand même quelques chauffeurs, imaginez-vous si il n'y avait pas les indicateurs de roues, si tous les chauffeurs devaient faire resserrer les roues comme c'est indiqué dans la procédure, comme ma procédure l'indique, on ne démarre pas en collecte avant 10h00. Le dernier à la « queue leu leu» au garage, on ne sait pas comment faire pour partir en collecte, si tous les jours on doit mettre la clé de roues. »

Monsieur B.: « La question est la suivante : vous dites que les indicateurs de roues étaient l'un en face de l'autre avant le départ en collecte et donc, selon vous, les roues étaient serrées. Pourquoi sur la feuille de route entourez-vous la case « contrôle des pneus est serrage de roues» plutôt que la cocher? »

Monsieur V.: « Parce que je vais vous dire quelque chose, au matin je contrôle mon camion, j'ai vu la coque du rétro, j'ai mis la feuille sur mon tableau de bord, je suis rentré dans le garage, j'ai signalé ça mais moi ma feuille je l'ai achevée après les faits, j'ai entouré et j'ai pas mis la flèche comme je ne l'avais pas fait au matin, je suis obligé de le mettre que je ne l'ai contrôlé qu'après la panne qui a eu.

Monsieur T. : « Donc, vous avez fait un faux? »

(...)

Selon Monsieur T., directeur technique, il n'était pas possible que les indicateurs de roue aient été en place à 6 heures du matin et se soient desserrés à ce point à midi. Le directeur général de l'Association, Monsieur B., a clairement indiqué lors de cette audition qu'il ne croyait pas le demandeur lorsqu'il affirmait avoir vérifié les écrous.

La décision de licenciement - prise nonobstant le désaccord de la déléguée syndicale CSC, qui assistait le demandeur et le désaccord du délégué de la CGSP Admi - motive le congé du demandeur en insistant (lourdement) sur le fait que la mention « passé au garage à 6 h vérifié les roues+ rétro » ne « s'explique et n'a pour objectif que de rejeter la responsabilité de l'incident sur le personnel du garage » (voir page 5 de la décision de licenciement).

Se faisant la décision de licenciement repose sur une interprétation gratuite de l'intention du demandeur.

Lors de la réunion du comité spécial de concertation du 29 juin 2016, Madame B. a précisé que le demandeur avait reconnu avoir rempli a posteriori sa feuille de route mais que cette simple erreur ne

justifiait pas un licenciement et elle a invoqué trois fait commis par des chauffeurs qui n'ont conduit à aucune sanction disciplinaire (voir pages 8 et 9 du PV de la réunion du comité de concertation du 29 juin 2016, pièce n°6 du dossier du demandeur).

Le camion conduit par le demandeur le 12 avril 2016 n'a subi aucun dégât selon le demandeur.

Le demandeur a effectué normalement sa collecte jusque 12H, moment où un des éboueurs lui a signalé un bruit et il a stoppé son camion qui a été réparé sur place par deux mécaniciens ; le demandeur a poursuivi sa collecte (voir la photo de l'essieu, pièce n°22 du dossier du demandeur¹).

Le Tribunal estime que le seul motif établi à savoir ne pas avoir complété correctement la feuille de route le 12 avril 2016 est un motif futile au vu des circonstances de la cause. Il est douteux que ce seul fait soit le motif réel du congé.

Le demandeur avance toute une série d'indices qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination.

D'abord, il effectue un test de comparaison de sa situation par rapport à d'autres chauffeurs qui ont commis des faits plus graves que le fait qui lui est reproché : Certains chauffeurs ont commis des dégâts au véhicule ou au personne, voire un délit de fuite, et n'ont pas été sanctionnés.

Ainsi, le demandeur relève :

1. un chauffeur qui a fait reculer son camion alors que le chargeur était à l'arrière du véhicule (au lieu d'être assis à côté du chauffeur), ce qui a engendré la chute de ce dernier. La victime a dû être transportée en ambulance à l'hôpital et il s'en est suivi plusieurs jours d'incapacité de travail (pièce 20 - pièce anonymisée mais le demandeur dispose de l'original au besoin).
2. Deux autres collègues ont été arrêtés par la police de Chatelet pour alcoolémie/ivresse au volant de leur véhicule (Mr S. J.-C. et Mr F. S.). Pas de sanction.

Trois autres faits sont mentionnés dans le PV de la réunion du comité supérieur de concertation du 29 juin 2019 (pièce 6) :

3. Un chauffeur a accroché un véhicule qui perd son pare-chocs. Le chauffeur s'arrête, prend le pare-chocs et il s'en va sans rien dire. Un témoin a vu la scène et a prévenu l'Association vu le délit de fuite. Le travailleur n'a eu aucune sanction.
4. Un chauffeur a perdu une roue de son camion en roulant. Il n'a fait l'objet d'aucune procédure.
5. Un chauffeur est descendu de son camion en laissant le moteur tourner. Il a oublié de mettre le frein à main. Le camion a quitté son emplacement, a fini sa course contre un autre camion et a manqué d'écraser un collègue. Il n'a eu aucune sanction.

Ces faits (éléments de comparaison) ne sont pas contestés par l'employeur.

En ce qui concerne l'activité syndicale du demandeur, il résulte du dossier de pièces des parties que le demandeur, en sa qualité de délégué syndical CSC, dérangeait et que ses revendications syndicales avaient engendré un sentiment d'animosité chez certains de ses collègues dont son supérieur hiérarchique, Monsieur M..

¹ Le demandeur semble donc contester sur base des photos qu'il a faites le remplacement de l'essieu qui a été effectué par après par l'Association (voir la pièce n°3 du dossier de l'Association)

Le contexte dans lequel les faits se sont produits est interpellant (voir pages 6 et 7 des conclusions de synthèse de la partie demanderesse).

Pour rappel, le demandeur a été désigné en mars 2015 délégué syndical par la CSC. Ont été élus avec lui 9 autres délégués syndicaux. Il a participé activement à 10 réunions entre le 26 mars 2015 et le 3 mai 2016. Il a soutenu avec les autres délégués de la CSC plus particulièrement deux revendications :

1° la possibilité pour les ouvriers des parcs de recyclage d'avoir la même évolution barémique que les ouvriers de la collecte (ce qui a attiré l'animosité des collègues du demandeur qui était chauffeur à la collecte et qui estimaient que leur travail était plus pénible que celui des ouvriers des recyparcs).

2° la remise en cause de l'octroi de primes aux responsables de service, non conforme à la réglementation (ce qui n'a pas dû plaire à Monsieur M. qui bénéficiait de cette prime).²

Les conflits se sont multipliés en mars 2016 provoquant une action sur le site de l'incinérateur de Pont de Loup, action qui a poussé l'Association à demander une ordonnance à la présidente du Tribunal de première instance du Hainaut pour interdire d'entraver l'accès au site de Pont de Loup (voir ordonnance du 6 avril 2016 et voir les coupures de presse, pièces n°2 et 3 du dossier de Monsieur M.).

Lors de la réunion spéciale du Comité de concertation du 29 juin 2016 (réunion qui s'est tenue en application de l'article 89 de l'AR du 28 septembre 1984, après l'audition du demandeur du 19 mai 2016), Madame B., secrétaire régionale de la CSC, a émis un avis défavorable au projet de licenciement (tout comme Monsieur D., mandataire permanent de la CGSP) et a ajouté que :

« (...) elle (Madame B.) ne voudrait pas que Monsieur V. paie d'une manière détournée son travail syndical. Si une procédure disciplinaire est introduite, elle doit être faite sur des manquements professionnels qui doivent être avérés d'une manière plus objective, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui ». (voir pièce 6, page 9 du dossier du demandeur).

En conclusion, le Tribunal considère que le demandeur établit un ensemble de faits combinés qui sont autant d'indices d'une présomption de discrimination directe liée à son mandat syndical et ses activités syndicales.

L'Association ne renverse pas cette présomption de discrimination (voir concernant le renversement de cette présomption : J. R., les concepts clés du droit de la lutte contre les discriminations dans l'ouvrage précité, op.cit. page 144).

La demande en paiement d'une indemnité forfaitaire de 6 mois sur base de l'article 18 de la loi 10 mai 2007 est fondée, soit un montant de 15.082,74 €.

B) L'indemnité pour licenciement abusif

B.1. En droit : législation applicable et état de la jurisprudence

La CCT 109 relative à la motivation du licenciement ne s'applique qu'aux employeurs et aux travailleurs relevant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et sur les commissions paritaires, soit les entreprises du secteur privé (voir article 2 § 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les exclusions).

² Cette question de l'octroi des primes a été mise à l'ordre du jour par le demandeur d'un comité de négociation du 8 septembre 2015. Cette prime sera annulée pour inégalité par l'autorité de tutelle en septembre 2016 suite à la dénonciation de cette prime par les délégués de la CSC dans un courrier du 21 avril 2016 (voir pièces, 13 à 14 et pièces 27 du dossier du demandeur).

A ce jour aucun régime analogue à la CCT 109 n'a été prévu pour les travailleurs du secteur public qui ne peuvent plus invoquer l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

La Cour constitutionnelle a été amenée à se pencher sur cette problématique dans un arrêt n°101/2016 du 30 juin 2016.

La Cour constitutionnelle a estimé que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, combiné avec l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013, violait les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'il s'applique aux ouvriers du secteur public licenciés après le 31 mars 2014. La Cour a indiqué qu'elle ne voyait « pas de raison de maintenir après le 31 mars 2014 les effets de l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail, combiné avec l'article 38 de la loi du 26 décembre 2013 », l'inconstitutionnalité ayant déjà été dénoncée par l'arrêt n° 187/2014 du 18 décembre 2014.

La Cour a rappelé à cette occasion que dès lors, « il appartient au législateur d'adopter sans délai un régime de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables pour les travailleurs [du secteur public], d'autant qu'un nouveau régime a déjà été adopté, avec effet au 1er avril 2014, pour les travailleurs [du secteur privé] ». La Cour a enfin ajouté que « Dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n° 109. »

Suite à cet arrêt du 30 juin 2016 de la Cour constitutionnelle, des jurisprudences divergentes ont vu le jour :

- Tantôt certaines juridictions estiment que les règles de la charge de la preuve et le montant de l'indemnisation dépendent des règles de droit commun et allouent des dommages et intérêts en équité (exemple T. Trav. Hainaut, div. Mons, 18 février 2019 RG 16/423/A : octroie 1.500 €; T. Trav. Liège (div. Neufchâteau) 16 janvier 2017 : octroie 3.000 €)³
- Tantôt d'autres juridictions s'inspirent par analogie de la CCT 109 et allouent une indemnité calquée sur ce que prévoit la CCT (fourchette de 3 à 17 semaines) : T. Trav. Liège (div. Arlon) 28 février 2017, indemnité de 13 semaines ; T. Trav. Bruxelles (3ème ch.) 20 juin 2018, J.T.T. 2019, p.49 : le Tribunal alloue une indemnité de 17 semaines et en outre 10.000 € de dommages et intérêts ; voir les observations sous ce jugement de S.G. et F.L., J.T.T. 2019, pages 53 à 59).

La Cour du travail de Liège a jugé que : « Pour garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, la cour appliquera donc le droit commun des obligations qui prohibe l'abus de droit. Elle s'inspirera (application par analogie) de la convention collective de travail n° 109 d'une part pour apprécier le critère déterminant l'exercice excessif du droit de licencier et donc en se référant aux motifs prévus par cette réglementation (nécessités de l'entreprise, de l'établissement ou du service, conduite ou aptitude du travailleur) et au comportement attendu de l'employeur diligent et prudent et d'autre part pour déterminer le dommage » (C. Trav. Liège, div. Neufchâteau, (8ème ch.) 28 novembre 2018, R.G. 2017/AU/53 : pièce 30 du dossier du demandeur).

Dans le cadre de la CCT 109, le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la CCT 109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités du fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier n'est pas une décision que n'aurait jamais prise un employeur normal et prudent.

En droit commun (articles 1382 et 1134 du Code civil), un abus de droit de licencier peut résulter :

- D'une intention de nuire,
- D'une légèreté coupable,

³ Ces jugements sont consultables sur le site www.terralaboris.be

- D'un exercice du droit de licenciement qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent ;
- Des circonstances qui entourent le licenciement.

B.2. Application

En l'espèce, il résulte des éléments repris ci-dessus que l'Association a dépassé les limites normales du droit de licencier en invoquant une erreur de conduite (avoir mal rempli sa feuille de route) mais qui n'apparaît pas comme le motif réel du licenciement.

L'employeur a détourné de manière illégitime son droit de licencier et a traité de manière inégalitaire le demandeur par rapport à d'autres travailleurs qui ont commis des « manquements » bien plus importants.

Ces considérations ont amené le Tribunal à octroyer une indemnité pour discrimination.

L'abus de droit dans le chef du défendeur est établi par le demandeur.

Quant à l'évaluation du dommage, il faut avoir égard, d'une part, au fait que le demandeur a payé au mépris de sa santé la défense de ses convictions syndicales (voir le certificat médical et le demandeur est toujours en incapacité de travail), et d'autre part, des circonstances qui entourent son licenciement.

Pour rappel, le demandeur a été convoqué pour le 19 mai 2016 dans le cadre de son audition disciplinaire alors qu'il avait demandé le report de l'audition en raison de son incapacité de travail (report refusé).

L'audition du demandeur n'a pas été menée à charge et à décharge ; dès le départ il a été pris à parti par Monsieur T. (Directeur technique) qui l'a accusé d'avoir effectué un faux et par Monsieur B. (Directeur général) qui l'a malmené (voir pièce 4 du dossier de l'Association)

La motivation même du licenciement est critiquable car l'Association a déduit de manière gratuite une intention (nullement établie) dans le chef du demandeur de rejeter l'erreur sur ses collègues mécaniciens.

Le Tribunal estime dès lors qu'il peut s'inspirer de la CCT 109 pour octroyer une indemnité de 17 semaines (voir aussi en ce sens T. Trav. Bruxelles (3ème ch.) 20 juin 2018, JTT 2019, p.49).

C) Indemnité réclamée à Monsieur M. et/Association. pour violence au travail

Cl. En droit : l'article 32 ter de la loi du 4 août 1996.

L'article 32 de la loi du 4 août 1996 a été modifié par une loi du 28 février 2014 et par un AR du 10 avril 2014 (entré en vigueur au 1er septembre 2014) qui ont élargi la protection à l'ensemble des risques psychosociaux au travail, terme plus large que les notions de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Art.32/1. Pour l'application de la présente loi, on entend par risques psychosociaux au travail: la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger.

L'article 32ter de ladite loi dispose que :

Pour l'application de la présente loi, on entend par :

1° violence au travail : chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle la présente section est d'application, est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail;

2° harcèlement moral au travail : ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre

En présence d'un rapport d'un conseiller en prévention, il appartient au juge de conclure ou non à l'existence d'un harcèlement moral au travail au sens légal du terme sans être lié par les conclusions du rapport du conseiller en prévention (C. Trav. Mons (1ère ch.) 21 décembre 2018, R.G. n°2016/AM/450, inédit).

Il a été jugé que constitue de la violence au travail « une brimade ou une injure particulièrement méchante proférée en public dans le seul but de nuire à celui qui en fait l'objet et qu'il a pu objectivement ressentir comme une humiliation » (C. Trav, Liège, section Liège, 10 octobre 2010, R.G. n° 36.362/09 et 36.475/09, pièce 29 du dossier du demandeur).

C.2. Application.

Le demandeur a formé le 26 avril 2016 une demande d'intervention psychosociale pour harcèlement moral auprès du conseiller en prévention A..

Il se fonde sur les conclusions du conseiller en prévention qui a transmis son rapport le 4 janvier 2017, des recommandations ayant été adressées à l'employeur en date du 26 octobre 2016 (soit après le licenciement du demandeur notifié le 14 juillet 2016).

Dans ce rapport, le conseiller en prévention n'a retenu qu'un seul fait, parmi différents faits invoqués, à savoir l'assemblée du personnel de décembre 2015 pour retenir une situation pouvant être qualifiée de violence au travail. Par contre, il n'a pas retenu la notion d'harcèlement moral au travail.

Le conseiller en prévention conclut comme suit :

« Sur la base des informations que nous avons pu récolter auprès du demandeur, de la personne mise en cause et des témoins, il ressort qu'un fait peut être assimilé à une situation de violence accompagné d'une position abusive de la part de M M. à l'encontre de M V.. Selon l'analyse de la situation, lors de cette assemblée du personnel organisée par M M., le mandat syndical de M V. a été remis en question ainsi que sa motivation en regard d'aspect privé (ressources financières provenant de son activité complémentaire). Selon nous, l'organisation de cette assemblée découle d'une utilisation abusive de la part de M M. de son statut de responsable. En effet, il appartient à M M. de rassembler les membres de son personnel pour organiser des réunions quant à l'organisation du travail mais dans ce cas présent, l'objet de cette réunion nous semble hors cadre (pointer particulièrement un travailleur devant l'ensemble de ses collègues).

Les témoins attestent que M V. a été malmené lors de cette assemblée mais il est souligné que M M. n'a pas été menaçant ou utilisé un ton agressif. Toutefois, nous estimons que cette assemblée est à considérer

comme une situation de fait où nous pouvons comprendre que M V. se soit senti agressé psychologiquement découlant des actions de M M. et pouvant être considéré comme de la violence au travail. De plus, un témoin confirme les conséquences de ce fait sur M V. où il a été vu en pleurs en quittant cette assemblée. Les éléments mis à notre disposition dans le présent dossier ne nous permettent pas de reconnaître d'autres faits, repris dans la déclaration de M. V., comme étant relatifs à de la violence au travail, en regard de la législation du 4 août 1996.

En conclusion, nous considérons une situation de fait, à savoir l'assemblée organisée par M. M., comme pouvant être qualifiée de violence et découlant d'une utilisation abusive de sa position de responsable. Dans ce dossier, nous n'avons pas pu confirmer d'autres faits de violence et dès lors nous ne validerons pas le diagnostic du harcèlement moral ».

Monsieur M. a listé dans ses conclusions les différents faits qui lui étaient reprochés (principalement le fait de changer le demandeur de camions et les événements survenus le 6,7 et 8 avril 2016 dans le contexte de la grève sur le site de Pont de Loup) et aucun de ces faits n'a été considéré comme des faits de violence par le conseiller en prévention.

Le Tribunal estime que la violence au sens de l'article 32 ter précité n'est pas établie sur base du seul rapport du conseiller en prévention.

Le conseiller en prévention relève lui-même que lors de cette assemblée de décembre 2015 Monsieur M. n'a pas été menaçant ou utilisé un ton agressif.

Il est indéniable que des tensions sont apparues suite aux revendications salariales portées par les délégués syndicaux de la CSC. Monsieur M. qui était, semble-t-il, le seul délégué CSC au service collecte, s'est senti, peut-être, plus malmené que ses collègues délégués mais rien ne vient étayer la thèse d'une attaque personnelle de Monsieur M. à rencontre du demandeur.

Le conseiller en prévention s'est fondé sur deux témoins nominatifs et 4 témoins anonymes. Or, le service collecte des déchets ménagers comporte 190 ouvriers dont Monsieur M. est le supérieur hiérarchique.

Plusieurs témoins attestent que Monsieur M. a essayé de régler avec calme le conflit survenu le 7 avril 2016 et il ne convient pas de s'appesantir sur ce conflit pour examiner le chef de la demande.

Monsieur M. produit 6 attestations (pièces 20 à 25 de son dossier) établies conformément à l'article 961/1 du Code judiciaire qui précisent que Monsieur M. est un responsable juste et honnête, disponible à l'écoute et 3 des témoins présents à la réunion de décembre 2015 confirment que Monsieur M. n'a jamais été injurieux ou insultant.

Le fait de marquer son désaccord et de s'opposer aux revendications salariales est le propre de la liberté d'expression qui appartient à chacun.

Enfin on relève que c'est fin avril 2016 que le demandeur a sollicité l'intervention du conseiller en prévention et pas après l'assemblée du personnel de décembre 2015. Cela permet d'objectiver que les faits qui se sont passés en décembre 2015 ne constituent pas de la violence à l'égard du demandeur nonobstant son ressenti.

Ce chef de la demande n'est pas fondé.

D) Dommages et intérêts (60.330,96 €) à charge de l'Etat belge pour différence de traitement.

Le demandeur estime qu'il y a une différence de traitement discriminatoire entre les délégués syndicaux du secteur privé et les délégués syndicaux contractuels du secteur public, ceux-ci ne bénéficiant pas, en

cas de licenciement, d'un régime de protection analogue à celui de la loi du 19 mars 1991 ou de la CCT n°5 du 24 mai 1971 (réglementant le statut des délégués syndicaux dans le secteur privé).

La question de l'existence d'une discrimination est pertinente en l'espèce dès lors que le Tribunal a décidé ci-dessus que le congé du demandeur était en lien avec ses activités syndicales, faute pour l'Association de renverser la présomption de discrimination.

Dans le secteur public, les dispositions applicables sont celles prévues à l'AR du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

L'article 87 de l'AR, qui concerne le régime des sanctions disciplinaires, s'applique tant aux agents statutaires que contractuels.

En ce qui concerne le licenciement d'un délégué syndical contractuel dans le secteur public, c'est l'article 89 qui règle la procédure comme suit :

Art. 89. § 1er. L'autorité qui envisage de licencier un membre du personnel qui a été désigné conformément à l'article 88, et pour autant que l'organisation syndicale qui l'a désigné soit encore représentative, en informe, par lettre recommandée à fa poste, le membre du personnel concerné, l'organisation syndicale qui l'a désigné et le président du comité supérieur de concertation dont relève le service public qui occupe ce membre du personnel.

La lettre contient la motivation détaillée sur laquelle l'autorité se base pour envisager le licenciement. A la lettre adressée au membre du personnel concerné l'autorité joint une copie des pièces éventuelles qui sont évoquées directement ou indirectement dans la motivation détaillée.

§ 2. L'organisation syndicale concernée dispose d'un délai de dix jours, à compter du jour de la réception de la lettre de l'autorité, pour demander au président du comité supérieur de concertation, par lettre recommandée à la poste, une réunion spéciale de ce comité. Le délai commence à courir le jour où la lettre recommandée est présentée par la poste à l'adresse de l'organisation syndicale.

Le président fixe la date de cette réunion spéciale.

§ 3. Le comité supérieur de concertation est composé conformément aux articles 41 et 42. Toutefois, la délégation de l'autorité et les délégations des organisations syndicales ne peuvent s'adjoindre des techniciens.

Le membre du personnel, dont le licenciement est envisagé, ne peut siéger dans le comité lors de cette réunion spéciale.

§ 4. Le secrétaire du comité supérieur de concertation envoie, par lettre recommandée à la poste, les convocations aux membres de la délégation de l'autorité ainsi qu'aux organisations syndicales siégeant au sein de ce comité, au moins dix jours avant la date fixée pour la réunion spéciale.

A la convocation est annexée une copie des lettres qui ont été envoyées au président du comité conformément aux dispositions des §§ 1er et 2.

§ 5. Ni l'absence d'un ou de plusieurs membres, régulièrement convoqués, de la délégation de l'autorité, ni celle d'une ou de plusieurs délégations d'organisations syndicales, régulièrement convoquées, ne vicie la validité de la procédure.

§ 6. Le président dirige les débats et assure l'ordre de la réunion.

A la fin de la réunion, le président constate l'existence d'un avis unanime ou d'avis divergents.

§ 7. Le secrétaire rédige un procès-verbal de la réunion. Celui-ci mentionne : 1° l'objet de la réunion; 2° le nom des membres de la délégation de l'autorité présents, excusés ou absents; 3° la dénomination des organisations syndicales présentes, excusées ou absentes et le nom des membres des délégations de ces organisations syndicales, qui sont présents ou excusés; 4° l'avis unanime ou les avis divergents des membres des délégations présentes. Le procès-verbal est signé par le président et le secrétaire.

§ 8. Dans les dix jours qui suivent le jour de la réunion, une copie du procès-verbal est envoyée, par lettre recommandée à la poste, aux membres de la délégation de l'autorité et aux organisations syndicales siégeant au sein du comité ainsi qu'à l'autorité qui envisage de licencier le membre du personnel.

Les membres de la délégation de l'autorité et les organisations syndicales disposent d'un délai de cinq jours ouvrables, après l'envoi du procès-verbal, pour communiquer leurs observations au président par

lettre recommandée à la poste. Les observations sont annexées au procès-verbal. Le procès-verbal devient définitif à l'expiration de ce délai.

Sans préjudice du § 9, l'autorité ne peut notifier le congé qu'à partir du lendemain du jour de l'expiration du délai visé à l'alinéa 2.

§ 9. Sauf en cas d'avis unanime favorable au licenciement envisagé, l'autorité doit motiver sa décision éventuelle de licencier. La motivation doit contenir une réponse aux arguments mentionnés dans le procès-verbal qui vont à l'encontre du licenciement envisagé. La motivation ne peut se fonder sur d'autres faits que ceux mentionnés dans la lettre visée au § 1er.

Cette motivation doit être communiquée, au plus tard le jour de la notification du congé donné par l'autorité, par lettre recommandée à la poste, à l'organisation syndicale qui a désigné le membre du personnel concerné, à ce membre du personnel, ainsi qu'au président du comité supérieur de concertation. »

Ce régime est beaucoup moins favorable que celui prévu pour les des délégués du personnel effectifs et suppléants et les candidats non élus au CE. et au C.P.P.T. qui bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement prévue par la loi du 19 mars 1991. Il n'est possible de procéder régulièrement au licenciement de ces travailleurs que pour deux motifs : en cas de raisons d'ordre économique et technique ou de motif grave.

Dans les deux hypothèses, le licenciement doit être préalablement autorisé (dans le premier cas par la Commission paritaire ou le Conseil national du travail, et éventuellement par les juridictions du travail, dans le second cas).

La Cour de cassation a rappelé que la protection spéciale accordée aux délégués du personnel ou aux candidats délégués du personnel 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 pour exercer cette mission (Cass, 4 septembre 1995, Chr. D.S. 1995, p.474, obs. F., J.T.T. 1995, p.493 ; Cass. 1er décembre 1997, Chr .D.S. 1998, p.292, Pas. 1997, I, p.1315). Instituée dans l'intérêt général, cette protection légale est donc d'ordre public. La Cour de Cassation en conclut dès lors qu'un travailleur bénéficiant de ce type de protection ne peut valablement y renoncer (voir aussi Cass. 15 mai 2000, J.T.T. 2000, p.371).

Dans le secteur public, la délégation syndicale ne donne qu'un avis sur le projet de licenciement que l'employeur public est libre de ne pas suivre à charge juste pour lui de motiver sa décision de licencier l'agent. L'A.R. du 28 septembre 1984 ne prévoit pas de sanction pécuniaire à charge de l'autorité publique en cas de licenciement irrégulier.

En cas de licenciement d'un délégué syndical contractuel dans le secteur public, le Conseil d'Etat se déclare incompétent⁴ et le délégué ne peut revendiquer ni la loi du 19 mars 1991, ni la CCT n°5. La doctrine confirme que le délégué ne peut que demander réparation de l'abus de droit sur la base du droit commun devant les juridictions du travail qui fixeront le dommage en équité (voir C. D., Les relations collectives de travail dans la fonction publique » dans l'ouvrage « Le droit du travail dans tous ses secteurs, Cup 2008, Anthémis, p.465 ; cet auteure cite C. Trav. Mons 14 juin 2002 et 10 juillet 2003, Ch. D.S. 2004, p.132).

Il y a donc une différence de traitement entre le délégué contractuel dans le secteur public et son homologue dans le secteur privé.

⁴ Voir l'arrêt du conseil d'Etat n°240.300 du 22 décembre 2017 qui délimite les compétences entre les tribunaux de l'ordre judiciaire et le conseil d'Etat et précise que sur base de l'article 144 de la Constitution, le Conseil d'Etat est sans juridiction pour se prononcer sur les contestations relatives au contrat de travail. Voir aussi : A-L. D. et D.F., Droit de la fonction publique, Larder, 2012, p.206 : Le conseil d'Etat refuse d'appliquer la théorie des actes détachables au contrat de travail.

L'Etat belge est conscient de cette problématique puisqu'il avait remédié partiellement à la différence de traitement en insérant en 1995 (AR du 25 septembre 1995) les articles 88 et 89 de l'AR du 28 septembre 1984 (voir les pièces 1 et 4 de l'Etat belge).⁵

Avec le demandeur, le Tribunal relève que l'Etat belge s'est abstenu de légiférer sur cette question alors que l'engagement de contractuels dans le secteur public a explosé ces dernières années, y compris à l'Association (62% du personnel est contractuel selon les déclarations faites à l'audience).

Au niveau de la procédure prévue par l'AR du 28 septembre 1984, on relève encore que la procédure prévue aux articles 87 à 89 ne garantit en outre aucunement le droit du délégué à un procès équitable vu que les instances devant lesquelles elle se déroule et qui décident du licenciement, sont directement concernées. En effet, en l'espèce, la Présidente du comité spécial de concertation est aussi Présidente de l'Association (Mme D.). Dans le secteur privé, le Président du bureau de conciliation de la commission paritaire n'est pas l'employeur du délégué.

Déjà en 2002, l'éminent auteur J. J.⁶ pointait que la question de la protection des délégués syndicaux occupés sous contrat de travail par les services publics piétinaient interminablement et que les carences législatives mettaient à mal la Belgique face à ses engagements internationaux (en approuvant par la loi du 4 avril 1991 la Convention n°151 de l'Organisation internationale du travail concernant la protection du droit d'organisation et les procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique).

Les délégués syndicaux contractuels de la fonction publique et les délégués syndicaux du secteur privé constituent deux catégories de personnes qui sont comparables ; même si des différences subsistent (notamment au niveau de leur désignation)⁷, les délégués syndicaux tant dans le secteur public que privé ont vocation à exercer les mêmes fonctions (revendications salariales, plan annuel, politique de santé et de bien-être au travail, etc.). Les comités de concertation dans le secteur public exercent les mêmes missions que le CCPT dans le secteur privé (article 39 de l'AR du 28 septembre 1984).

La doctrine relève que cette différence de traitement entre le délégué syndical contractuel de la fonction publique et le délégué syndical dans le secteur privé est difficilement justifiable. R. J.⁸ s'exprime en ces termes :

« il est clair comme le jour que la protection modeste contre le licenciement dont bénéficient les délégués du personnel dans le secteur public (supra 3.2.1) contraste violemment avec la protection qu'offre la loi du 19 mars 1991. Se pose par conséquent la question de savoir si nous ne sommes pas ici confronté à une différence de traitement difficilement défendable entre des personnes se trouvant dans des situations très comparables. Il existe selon moi peu d'arguments convaincants pour justifier la grande différence de protection contre le licenciement entre les agents contractuels qui siègent dans un organe de concertation sociale en qualité de représentants des travailleurs, selon que cet organe relève du secteur privé ou du secteur public ».

⁵ Voir la note explicative du ministre de l'intérieur et de la fonction publique du 27 mai 1994, page 2, où il est indiqué que le système mis en place même s'il se distingue du secteur privé par l'absence de possibilité de réintégration et de sanction, est déjà un pas en avant contre les licenciements abusifs. On note que l'intention était d'évaluer la protection après un an : « (...) les autorités s'engagent à effectuer après un certain temps (un an) une évaluation de l'application du système avec les organisations syndicales. Si à la suite de cette évaluation, des améliorations s'avèrent nécessaires, y compris des sanctions, le texte sera adapté »

⁶ Voir Observations de J. J. sous C. Trav. Liège du 28 février 2002, Ch.D.S. 2004, p.73 et 74

⁷ Des élections sociales ne sont pas organisées dans le secteur public et les délégués dans le secteur public sont désignés par les organisations syndicales représentatives

⁸ R. J., Le droit social de la fonction publique, la Charte, 2015, p.308. Cet auteur renvoie aussi à J.J. , « Les relations collectives dans le secteur public. Une terre de droit du travail, Bruxelles Bruylant2005, p.407-408.

(...) Leur refuser une protection adéquate contre le licenciement en fait les dupes du système. » (c'est le Tribunal qui souligne en gras) ;

Le Tribunal estime qu'il y a une différence de traitement injustifiée entre ces deux catégories de délégués syndicaux.

Cette lacune de l'Etat belge à légiférer pour mettre en place un statut protecteur dans le secteur public est constitutive d'une faute.

Cela étant, cette lacune ne permet pas au demandeur de revendiquer un régime analogue à celui qui est prévu dans le secteur privé où l'indemnité de protection - qui est cumulable⁹ avec l'indemnité prévue par la loi du 10 mai 2007 - est à charge de l'employeur.

L'Etat belge relève à juste titre que si l'arrêté royal du 28 septembre 1984 précité devait être jugé discriminatoire, l'application de l'article 159 de la Constitution ne permettrait pas pour autant de suppléer à la lacune réglementaire et, en l'espèce, d'étendre aux délégués syndicaux contractuels du secteur public les dispositions applicables au secteur privé.

A cet égard, la Cour de cassation a considéré dans un arrêt du 15 décembre 2003 que : (voir la traduction libre dans les conclusions de l'Etat belge) :

« Considérant que le juge, conformément à l'article 159 de la Constitution, n'applique les arrêtés et règlements qu'autant qu'ils sont conformes aux lois ;

Que la non application d'un arrêté royal sur base de l'article 159 de la Constitution a pour seule conséquence qu'il ne crée pour la personne concernée ni droits ni obligations ;

Que lorsqu'un arrêté royal viole un principe constitutionnel d'égalité en accordant des dispenses à l'obligation de payer la cotisation de modération salariale, cela n'a pour conséquence de rendre le juge compétent, en application de l'exception d'illégalité sur base de l'article 159 de la Constitution, pour accorder lui-même le bénéfice de la dispense à une catégorie de personnes à qui l'arrêté royal n'a pas accordé cette dispense. ».

La Cour du travail de Mons a confirmé également que face à un constat d'inconstitutionnalité (ou par analogie d'écartement d'un AR jugé contraire aux principes d'égalité, en application de l'article 159 de la Constitution), il n'appartenait pas au pouvoir judiciaire de combler la lacune. A propos de la motivation des licenciements des contractuels de la fonction publique, dans un arrêt du 9 avril 2019, la Cour du travail de Mons¹⁰ - après avoir rappelé l'arrêt de la Cour constitutionnelle précité du 30 juin 2016 - a relevé que :

« Ainsi que le relève la cour du travail de Liège, il est plus que douteux qu'un arrêt de la Cour constitutionnelle qui constate une lacune puisse constituer un fondement pour une application pure et simple d'une convention collective de travail par hypothèse étrangère au cas défigure. Si la Cour constitutionnelle a le pouvoir d'annuler la loi, sa position dans l'ordonnement juridique ne lui donne pas le pouvoir de créer positivement le droit ni d'élargir le champ d'application de la convention collective de travail n° 109 (Cour trav. Liège, 22 janvier 2018, J.L.M.B. 2018, p. 669). Dans le même sens, la Cour de cassation a statué en ce sens que « Le juge est tenu de remédier dans la mesure du possible à toute lacune de la loi qui viole les articles 10 et 11 de la Constitution dont la Cour constitutionnelle a constaté l'existence. Le juge ne peut pallier cette lacune que si celle-ci le permet. Ainsi, il peut et doit pallier la lacune s'il peut mettre fin à l'inconstitutionnalité en suppléant simplement

⁹ Voir T. Trav. Bruxelles 20 février 2014, Ch D.S. 2014, p.365-369 : les indemnités de protection de la loi du 19 mars 1991 sont cumulables avec les indemnités dues pour cause de discrimination sur base de la conviction syndicale car elles couvrent un dommage distinct.

¹⁰ C Trav, Mons (3 ème ch.) 9 avril 2019, RG n°2018/AM/125, arrêt inédit

à l'insuffisance de la disposition légale litigieuse dans le cadre des dispositions légales existantes, de manière à la rendre conforme aux articles 10 et 11 de la Constitution. En revanche, il ne peut se substituer au législateur si la lacune est telle qu'elle exige nécessairement l'instauration d'une nouvelle règle qui doit faire l'objet d'une réévaluation des intérêts sociaux par le législateur ou qui requiert une modification d'une ou de plusieurs dispositions légales. Il ne peut être remédié à la lacune de la loi du 10 avril 1971 constatée par la Cour constitutionnelle en son arrêt du 16 novembre 2004 par une simple extension de l'application de la loi aux stagiaires non rémunérés qui sont victimes d'un accident du travail alors qu'ils effectuent dans une entreprise des travaux prescrits par leur programme d'études » (Cass., 3 novembre 2008, Pas., 2008, p. 2440).

Cet enseignement est transposable en l'espèce.

Dès lors, le Tribunal estime que le dommage du demandeur à charge de l'Etat belge (la demande n'est plus formulée contre l'ASSOCIATION) doit être limité à l'octroi d'un euro symbolique à titre de réparation du préjudice moral.

Les dépens

L'Association doit être condamnée aux frais et dépens de l'instance du demandeur limités aux frais de citation, le demandeur étant défendu par un délégué syndical qui ne peut pas prétendre à une indemnité de procédure. Les frais de citation s'élèvent à 272,14 € englobant la contribution de 20 € au Fonds budgétaire.

L'Association supportera la charge de ses propres dépens étant l'indemnité de procédure et les frais de sa citation en intervention forcée.

L'Etat belge succombant sur le plan des principes, supportera la charge de ses propres dépens liquidés à 3.600 €.

Le demandeur succombant sur son chef de la demande visant Monsieur M., ce dernier peut prétendre à une indemnité de procédure à charge du demandeur. L'indemnité de procédure a été liquidée à 1.320 € par le conseil de Monsieur M..

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal du Travail, après en avoir délibéré,

Statuant contradictoirement,

Déclare les demandes de Monsieur V. recevables et partiellement fondées dans la mesure ci-après déterminée ;

Donne acte à la SCRL Association de ce que sa demande en intervention et garantie contre l'Etat belge est devenue sans objet ;

Condamne la SCRL Association (actuellement TIBI) à payer à Monsieur V. les sommes suivantes, à augmenter des intérêts légaux à dater du 14 juillet 2016 et judiciaires ensuite :

- o 15.082,74 €, à titre d'indemnité pour discrimination basée sur la conviction syndicale sur base de la loi du 10 mai 2007 et/ou du décret du 6 novembre 2008,
- o 9.861,79 €, à titre d'indemnité pour abus du droit de licencier,

Condamne l'Etat Belge à payer à Monsieur V. un euro en réparation de son préjudice moral ;

Dit non fondé le 3ème chef de la demande visant Monsieur M. et déboute Monsieur V. de ce chef de sa demande ;

Condamne l'Association aux frais et dépens de l'instance du demandeur étant les frais de citation qui s'élèvent à 272,14 € englobant la contribution de 20 € au Fonds budgétaire ;

Délaisse à charge de l'Association ses propres dépens étant son indemnité de procédure et les frais de la citation en intervention et garantie ;

Délaisse à charge de l'Etat belge ses dépens liquidés à 3.600 € étant l'indemnité de procédure ;

Condamne Monsieur V. aux frais et dépens de Monsieur M. liquidés à 1.320 € étant l'indemnité de procédure ;

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

Ainsi rendu et signé par la deuxième chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, composée de :

Mme N. M.	Vice-présidente au Tribunal du travail
M. S.	Juge social au titre d'employeur
M.D.	Juge social au titre de travailleur ouvrier
M. M.	Greffier.

En application de l'article 785 du Code judiciaire, il a été constaté l'impossibilité pour Monsieur S., de signer le présent jugement.

Et prononcé à l'audience publique du 14 octobre 2019 delà deuxième chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme M., Vice-présidente au Tribunal du travail, président de chambre, assistée de M. M., Greffier.