

Rep.N°.

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 19 JUIN 2012

4^{ème} Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

Madame V. C.,

**Appelante au principal,
Intimée sur incident,**
représentée par Maître Benjamin Pardonche loco Maître Françoise
Danjou, avocate à Louvain-La-Neuve.

Contre :

L'A.S.B.L. CLINIQUE SANATIA, dont le siège social est établi à
1050 Bruxelles, rue du Collège, 45,

**Intimée au principal,
Appelante sur incident,**
représentée par Maître Erwin Crabeels loco Maître Jean-Marie
Verschueren, avocat à Bruxelles.

★

★

★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant:

I. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame V. C. a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles de condamner l'ASBL Clinique Sanatia à lui payer :

- 27.497,51 euros à titre d'indemnité forfaitaire pour licenciement d'un délégué syndical,
- 24.789,35 euros à titre d'indemnité pour dommage moral,

à majorer des intérêts et des dépens.

L'ASBL Clinique Sanatia a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles, à titre reconventionnel, de condamner Madame V. C. à lui payer 200.000 francs belges à titre d'indemnité pour procédure téméraire et vexatoire, à majorer des intérêts.

Par un jugement du 26 avril 2005, le Tribunal du travail de Bruxelles a déclaré les demandes principales de Madame V. C. et la demande reconventionnelle de l'ASBL Clinique Sanatia non fondées. Il a condamné Madame V. C. aux dépens de l'instance, liquidés à 209,72 euros.

II. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

Madame V. C. a fait appel de ce jugement le 6 juillet 2005.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement aurait été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

L'ASBL Clinique Sanatia a déposé ses conclusions le 22 août 2005, ses conclusions additionnelles et de synthèse le 12 février 2008, ainsi qu'un dossier de pièces.

Madame V. C. a déposé ses conclusions le 24 juillet 2006, ainsi qu'un dossier de pièces.

Le 1^{er} avril 2011, les parties ont demandé la fixation de la cause pour être plaidée.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 20 mars 2012 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal

Madame V. C. interjette appel du jugement du Tribunal du travail en ce qu'il a déclaré ses demandes d'indemnités non fondées et l'en a déboutée.

Elle demande à la Cour du travail de mettre le jugement à néant et de condamner l'ASBL Clinique Sanatia à lui payer :

- 27.789,51 euros à titre d'indemnité forfaitaire pour licenciement d'un délégué syndical,
- 24.789,35 euros à titre d'indemnité pour dommage moral,

à majorer des intérêts et des dépens.

L'appel incident

L'ASBL Clinique Sanatia interjette appel du jugement en ce qu'il a considéré qu'aucune faute lourde ne pouvait être reprochée à Madame V. C. dans l'intentement de son action.

Elle demande à la Cour de la condamner à lui payer 5.000 euros à titre d'indemnisation de ses frais et honoraires d'avocat, sur la base de l'arrêté royal du 5 octobre 2007.

IV. LES FAITS

Madame V. C. a été engagée par l'ASBL Clinique Sanatia à partir du 26 août 1996 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'infirmière graduée sociale.

Par un courrier du 3 septembre 1997, la CNE a communiqué à l'ASBL Clinique Sanatia la composition de sa délégation syndicale, qui reprenait Madame V. C. comme déléguée effective et signalait que le mandat prenait cours dès la réception de ce courrier.

Le 14 septembre 1999, Madame V. C. a informé l'ASBL Clinique Sanatia de sa décision de donner sa démission du poste de déléguée syndicale.

Par un courrier recommandé envoyé le 23 novembre 1999 et précédé d'un entretien, l'ASBL a donné à Madame C. un avertissement concernant le climat de travail et son attitude.

Par un courrier recommandé du 25 novembre 1999, la CNE a informé l'ASBL Clinique Sanatia de la nouvelle nomination de Madame V. C. comme déléguée syndicale, son mandat prenant cours à la date de la réception du courrier. L'ASBL a contesté la validité de cette désignation.

Le 6 janvier 2000, l'ASBL Clinique Sanatia a licencié Madame V. C. moyennant un préavis de 4 mois, qu'elle a été dispensée d'effectuer.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION**1. La demande d'indemnité forfaitaire pour licenciement d'un délégué syndical**

L'ASBL Clinique Sanatia doit payer à Madame V. C. 27.497,51 euros bruts à titre d'indemnité forfaitaire.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.1. Les règles de droit pertinentes**1.1.1. La convention collective de travail n° 5**

La convention collective de travail n° 5 conclue au sein du Conseil national du travail le 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises est une convention-cadre destinée à être exécutée par dispositions prises au niveau des secteurs et des entreprises. Elle n'a pas été rendue obligatoire par arrêté royal.

Son article 1^{er} est rédigé comme suit :

« Les organisations signataires déclarent que les principes essentiels concernant la compétence et les modalités de fonctionnement des délégations syndicales du personnel des entreprises sont définis par la présente convention.

Les modalités d'application de ces principes seront précisées par des conventions conclues au niveau des commissions ou des sous-commissions paritaires. À défaut de telles conventions, elles pourront être précisées au niveau des entreprises. Les parties intéressées pourront de la sorte tenir compte, aussi adéquatement que possible, des conditions particulières aux diverses branches d'activité ainsi qu'aux entreprises ».

Le commentaire rédigé par les organisations signataires de la convention collective de travail n° 5 précise ceci :

« Ces organisations rappellent que selon les principes généraux du droit des conventions collectives de travail :

1° les commissions et sous-commissions paritaires ainsi que les entreprises devront considérer les dispositions de cette convention comme des dispositions minimales ; il leur sera loisible d'adopter des dispositions plus favorables aux travailleurs, dans la conformité avec les principes définis par la présente convention ;

2° les modalités d'application définies par les commissions et sous-commissions paritaires pourront toujours être complétées et précisées au niveau de l'entreprise ».

L'article 8 laisse aux partenaires sociaux le soin de préciser, par voie de conventions conclues en application de la convention collective de travail n° 5, le mode de nomination des délégués syndicaux, c'est-à-dire par voie de désignation

par les organisations syndicales représentées à la commission paritaire ou par voie d'élection ainsi que, en cas de recours au mode d'élection, les conditions d'électorat et d'éligibilité, les modalités de scrutin ainsi que les règles à suivre pour l'attribution des mandats.

1.1.2. Les conventions collectives sectorielle et sous-sectorielle du 8 juin 1972

D'après les mentions figurant sur le compte individuel de Madame V. C., l'ASBL Clinique Sanatia relevait à l'époque de la sous-commission paritaire n° 305.01 (établissements soumis à la loi sur les hôpitaux).

Madame V. C. produit une convention collective de travail concernant le statut des délégations syndicales, conclue le 8 juin 1972 au sein de la commission paritaire nationale des services de santé (n° 305) ainsi qu'une convention collective de travail éponyme conclue à la même date au sein de la sous-commission paritaire des établissements soumis à la loi sur les hôpitaux (n° 305.01). Elles ont toutes deux été rendues obligatoires par arrêté royal du 25 septembre 1972 et leur contenu est rigoureusement identique, sous réserve du champ d'application. À supposer qu'il s'agisse bien de deux conventions collectives distinctes, elles sont toutes deux applicables aux parties en raison de leur champ d'application. La Cour s'y référera indifféremment sous le vocable « la convention collective de travail sectorielle du 8 juin 1972 ».

L'article 8 de la convention collective de travail sectorielle du 8 juin 1972 prévoit qu'une délégation syndicale peut être installée dans chaque établissement qui occupe au moins 50 travailleurs salariés, à condition que 50 % du personnel demande et accepte d'être représenté par une délégation syndicale.

L'article 9 dispose que :

« Les conditions d'électorat, d'éligibilité, de fin de mandat, la composition de la délégation syndicale et la répartition des mandats entre les délégués ouvriers et employés se déterminent selon la procédure prévue par la loi du 10 juin 1952 et par l'arrêté royal du 18 février 1971 concernant la désignation des délégués du personnel des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ».

Aux termes de l'article 10 :

« L'élection ou la désignation des délégués syndicaux se fait conformément aux dispositions légales pour les élections des délégués du personnel des Comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ».

L'article 22 pose en principe que le délégué ne peut pas être licencié pour des motifs inhérents à l'exercice de son mandat. Il détermine une procédure préalable au licenciement d'un délégué syndical pour tout motif autre qu'un motif grave.

L'article 25 dispose qu'une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute d'un an est due dans plusieurs hypothèses, parmi lesquelles le cas où l'employeur licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 22.

1.1.3. L'accord tacite ou l'usage

Madame V. C. fait valoir l'existence d'un accord tacite entre l'ASBL Clinique Sanatia et les organisations syndicales ou, à tout le moins, d'un usage quant au mode de désignation des membres de la délégation syndicale au sein de l'institution : selon elle, ceux-ci peuvent être désignés directement par les organisations syndicales sans qu'il doive être recouru au processus d'élection et aux règles applicables à l'élection et à la désignation des représentants du personnel au comité pour la prévention et la protection au travail.

Interrogées à ce sujet à l'audience, les parties ont fait la déclaration suivante (voyez le procès-verbal de l'audience du 20 mars 2012) :

« Les parties sont d'accord en fait sur les points suivants :

- *Le nombre total des délégués syndicaux et la répartition des mandats entre les organisations syndicales sont déterminés d'après les résultats des élections sociales au sein de l'entreprise.*
- *Ensuite, chaque organisation syndicale désigne les délégués qu'elle mandate par courrier adressé à l'employeur. »*

Cette déclaration est corroborée par les pièces 23 et 24 du dossier de Madame C., dont il ressort que par des courriers du 30 avril 1996 et du 3 septembre 1997, la CNE a communiqué à l'ASBL Clinique Sanatia le nom de 5 délégués syndicaux effectifs et de 5 suppléants à qui elle avait décidé de conférer un mandat. Ni les désignations elles-mêmes, ni leur forme n'ont été contestées par l'ASBL.

Ces courriers, joints aux déclarations des parties à l'audience, permettent de constater :

- que l'organisation syndicale était libre de désigner les délégués syndicaux de son choix
- que ces désignations étaient communiquées à l'ASBL Clinique Sanatia par courrier recommandé
- que la date des désignations ne coïncidait pas nécessairement avec la période des élections sociales (celles-ci ayant été tenues en mai 1995 et en mai 2000)
- qu'en cas de fin de mandat d'un délégué effectif, l'organisation syndicale le remplaçait par un nouveau délégué effectif sans être tenue de confier l'exercice du mandat à l'un des suppléants précédemment désignés (par courrier du 3 septembre 1997, Madame C. a été désignée comme déléguée effective en remplacement de Madame V.D.B., encore qu'elle n'ait pas figuré parmi les suppléants).

Il peut être déduit des déclarations faites à l'audience, conjuguées à l'absence de contestation de l'ASBL Clinique Sanatia à la suite des courriers recommandés des 30 avril 1996 et 3 septembre 1997, que ce mode de désignation faisait l'objet d'un accord entre l'ASBL Clinique Sanatia et les organisations syndicales. À tout le moins, ce mode de désignation présente les caractères de généralité, de fixité et de constance requis pour constituer un usage, source de droit.

1.2. Le statut de Madame V. C. à la date de son licenciement

Madame V. C. se prévaut du statut de déléguée syndicale au moment de son licenciement.

L'ASBL Clinique Sanatia le conteste au motif que Madame C. n'a pas été élue ni désignée conformément aux dispositions légales et réglementaires régissant l'institution, la composition et le fonctionnement du comité pour la prévention et la protection au travail, auxquelles renvoie la convention collective de travail sectorielle du 8 juin 1972.

1.2.1. Le mode de désignation des délégués syndicaux au sein de l'institution

C'est à tort que l'ASBL conteste l'existence au sein de l'institution d'un accord tacite ou, à tout le moins, d'un usage permettant aux organisations syndicales de désigner elles-mêmes les délégués syndicaux, selon les règles précisées au point précédent.

La Cour constate au contraire l'existence d'un accord tacite ou, à tout le moins, d'un usage en ce sens.

1.2.2. La validité du mode de désignation des délégués syndicaux

À titre subsidiaire, à supposer qu'un tel accord ou usage existe – ce qui est avéré – l'ASBL fait valoir qu'il ne saurait valablement déroger aux règles fixées par la convention collective de travail sectorielle du 8 juin 1972, celles-ci étant d'ordre public.

L'ASBL fonde implicitement, mais certainement, son raisonnement sur la hiérarchie des sources de droit telle qu'elle est déterminée à l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Selon cette hiérarchie, les conventions verbales et l'usage ne peuvent déroger aux conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal.

La Cour considère toutefois que l'accord tacite ou l'usage dont elle a constaté l'existence ne dérogent pas aux dispositions de la convention collective sectorielle du 8 juin 1972.

La hiérarchie des normes établie par l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 impose, lorsque deux normes ayant le même objet sont inconciliables entre elles, d'écarter la norme de rang inférieur (Cass., 5 juin 2000, JTT, p. 420).

Deux normes ne sont pas inconciliables lorsque la norme supérieure (ici la convention collective sectorielle), qui confère un droit, constitue une norme minimale qui ne s'oppose pas à l'existence de normes inférieures plus favorables (en l'occurrence l'accord tacite ou l'usage) (W. VAN EECKHOUTTE et I. PLETS, CAO-Recht, CED-Samson, mis à jour en septembre 2003, 6.3/7 ; J. PETIT, « De C.A.O.-Wet ; Overzicht van rechtspraak en rechtsleer (1968-2002), RDS 2002, p. 215). Il n'est pas requis que le caractère minimal de la norme supérieure y soit stipulé expressément ; il peut se déduire de son interprétation, notamment en fonction de l'intention des

auteurs de la norme d'accorder aux travailleurs une protection minimale (W. VAN EECKHOUTTE et I. PLETS, op. cit., n° 6.3/8).

En matière de délégation syndicale, les partenaires sociaux réunis au niveau interprofessionnel ont expressément précisé que les règles fixées par la convention collective de travail n° 5 constituaient des dispositions minimales et que des dispositions plus favorables pouvaient être adoptées au niveau du secteur ou de l'entreprise dans le but de tenir compte, aussi adéquatement que possible, des conditions particulières aux secteurs et aux entreprises (article 1^{er} de la CCT n° 5 et son commentaire). La convention collective de travail sectorielle du 8 juin 1972 ne le répète pas expressément, mais contient implicitement le même principe, puisqu'elle est conclue en exécution de la CCT n° 5 et dans le même esprit – elle en reprend d'ailleurs les termes sur bien des points. L'objectif poursuivi étant de permettre l'établissement d'une délégation syndicale au sein des institutions du secteur en tenant compte des conditions particulières à chacune de celle-ci, la convention sectorielle ne saurait faire obstacle à un accord ou à un usage permettant la constitution d'une délégation syndicale au sein d'une institution, selon des modalités plus favorables que celles qu'elle définit elle-même.

La désignation des délégués syndicaux par les organisations syndicales par simple courrier recommandé constitue une modalité de désignation plus favorable aux organisations et, par voie de conséquence, à leurs affiliés, que l'application des règles procédurales très lourdes prévues pour la désignation des représentants du personnel au comité pour la prévention et la protection au travail – le présent litige en témoigne.

S'agissant d'une règle plus favorable que la règle minimale fixée en faveur des travailleurs et des organisations syndicales par la convention collective de travail sectorielle, la règle de désignation prévue au sein de l'institution par un accord tacite ou par un usage n'est pas inconciliable avec la convention collective.

Il n'y a dès lors pas lieu de l'écarter pour contrariété avec la convention collective de travail sectorielle.

1.2.3. Réponse aux autres moyens de l'ASBL Clinique Sanatia

Le caractère d'ordre public de la convention collective de travail sectorielle du 8 juin 1972 ne fait pas obstacle à ce que des règles plus favorables aux travailleurs et aux organisations syndicales soient appliquées, dès lors que la convention collective fixe des règles minimales en faveur de ceux-ci.

La jurisprudence citée par l'ASBL Clinique Sanatia, selon laquelle un travailleur désigné de manière irrégulière en qualité de délégué syndical ne peut bénéficier de la protection attachée au mandat, n'est pas pertinente en l'espèce, car la désignation de Madame V. C. n'était pas irrégulière. Comme il a été expliqué ci-dessus, elle a été effectuée conformément à une convention tacite ou à un usage au sein de l'entreprise, qui n'était pas inconciliable avec les dispositions minimales prévues par la convention collective de travail sectorielle.

L'ASBL soutient, à titre subsidiaire, qu'à supposer que la nouvelle désignation de Madame V. C. en qualité de déléguée syndicale par courrier du 25 novembre 1999 soit valable, encore faudrait-il considérer qu'elle ne serait alors qu'une

déléguée suppléante, par application des règles régissant la désignation des membres du comité pour la prévention et la protection au travail, auxquelles la convention collective de travail sectorielle renvoie. La Cour ne peut suivre cette argumentation, car une pièce du dossier démontre que l'organisation syndicale pouvait désigner un nouveau délégué syndical effectif en remplacement d'un autre, sans devoir mandater prioritairement un suppléant. C'est ainsi que par courrier du 3 septembre 1997, Madame C. a été désignée comme déléguée effective en remplacement de Madame V.D.B., bien qu'elle n'ait pas figuré parmi les suppléants. La validité de cette désignation n'a jamais été contestée par l'ASBL. Cette règle étant plus favorable que la règle minimale prévue par la convention collective sectorielle, elle peut être appliquée pour les raisons déjà longuement exposées.

1.2.4. Conclusion quant au statut de Madame V. C.

La désignation de Madame V. C. en qualité de déléguée syndicale, opérée conformément à la convention tacite ou à l'usage existant au sein de l'institution, est dès lors valable.

1.3. Le caractère prétendument abusif de la désignation de Madame V. C. en qualité de déléguée syndicale

L'ASBL Clinique Sanatia fait valoir, à titre subsidiaire, que la désignation de Madame V. C. en qualité de déléguée syndicale le 25 novembre 1999 est abusive, car elle aurait eu pour unique objectif de lui conférer une protection spéciale contre le licenciement.

1.3.1. Les principes

L'abus de droit consiste à exercer un droit d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente (jurisprudence constante de la Cour de cassation, voyez dernièrement Cass., 9 mars 2009, JT, p. 392).

Il peut y avoir abus de droit, même si le droit visé est d'ordre public ou impératif (Cass., 22 septembre 2008, www.cassonline.be, n° S050102N).

En ce qui concerne les « droits-fonction », c'est-à-dire ceux qui ont été institués pour poursuivre une finalité déterminée, la jurisprudence a affiné le critère général de l'abus de droit rappelé ci-dessus. L'exercice d'un droit-fonction dans un but autre que celui pour lequel ce droit a été créé est constitutif d'abus de droit. Ce critère est appliqué en droit social, par exemple en matière d'abus du droit de licencier (C.T. Bruxelles, 23 mai 2006, JTT, p. 343) ou en matière de candidature abusive aux élections sociales (Cass., 24 novembre 2001 et concl. du prem. av. gén. Leclercq, JTT, 2002, p. 63).

Le droit de l'organisation syndicale de désigner des délégués au sein d'une entreprise et, corrélativement, le droit de travailleurs d'exercer ce mandat ont pour objectif la représentation du personnel syndiqué auprès de l'employeur (article 6 de la CCT n° 5). La protection contre le licenciement, accordée aux

délégués syndicaux, a été instituée dans le but de garantir l'indépendance des délégués syndicaux dans l'exercice de leur mandat et de leur activité syndicale et d'assurer l'entière liberté des travailleurs de se porter candidats à l'exercice de ces fonctions (voyez par analogie la jurisprudence concernant les représentants du personnel au Conseil d'entreprise et au CPPT : Cass., 1^{er} décembre 1997, www.cassonline.be, n° S970054N ; Cass., 4 septembre 1995, JTT 1995, p. 493).

La désignation d'un délégué syndical qui ne poursuivrait aucun de ces objectifs, mais aurait pour seul but d'obtenir le bénéfice de la protection renforcée contre le licenciement, serait constitutive d'abus.

C'est à l'employeur, qui soulève le caractère abusif de la désignation, qu'il incombe d'en apporter la preuve.

1.3.2. Application des principes en l'espèce

L'ASBL Clinique Sanatia n'établit pas que Madame V. C. aurait été à nouveau désignée, le 25 novembre 1999, en qualité de déléguée syndicale, dans le seul but de la protéger contre un éventuel licenciement.

La simple coïncidence temporelle entre l'avertissement adressé à Madame V. C. et sa nouvelle désignation ne suffit pas à l'établir, compte tenu du fait que Madame V. C. avait précédemment marqué son intérêt pour l'activité syndicale en exerçant un premier mandat de déléguée durant deux années (de septembre 1997 à septembre 1999).

La démission de Madame V. C. de son mandat de déléguée, le 14 septembre 1999, ne permet pas de supposer que celle-ci aurait définitivement perdu tout intérêt pour l'activité syndicale. Cette démission n'autorise par ailleurs pas à considérer que Madame C. aurait renoncé à exercer à nouveau un mandat par la suite – renonciation qui eût en tout état de cause été sans valeur, la liberté d'exercer un mandat syndical relevant de l'ordre public.

Le caractère abusif de la désignation de Madame V. C. comme déléguée syndicale pour courrier du 25 novembre 1999 n'est dès lors pas établi.

1.4. L'indemnité de protection

Madame V. C. ayant été licenciée sans que soit respectée la procédure préalable au licenciement sans motif grave fixée par l'article 22 de la convention collective de travail sectorielle du 8 juin 1972, l'ASBL lui est redevable de l'indemnité forfaitaire prévue par l'article 25 de la convention collective.

Le montant demandé par Madame V. C. à ce titre n'est pas contesté à titre subsidiaire quant à son calcul. Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande.

2. La demande d'indemnité pour dommage moral

L'ASBL Clinique Sanatia ne doit pas payer à Madame V. C. d'indemnité pour dommage moral.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Madame V. C. considère que son licenciement présente un caractère abusif, car il aurait été motivé par sa réintégration dans la délégation syndicale et par la crainte de la voir présenter sa candidature aux élections sociales de 2000.

Le licenciement malgré la qualité de déléguée syndicale et sans suivre la procédure établie par l'article 22 de la convention collective de travail sectorielle, destinée à empêcher le licenciement du délégué syndical pour des motifs inhérents à l'exercice de son mandat, est déjà sanctionné par la condamnation de l'ASBL Clinique Sanatia à payer à Madame V. C. l'indemnité forfaitaire prévue par l'article 25 de la convention collective de travail. L'indemnité que Madame C. réclame parce que son licenciement aurait été motivé par sa réintégration dans la délégation syndicale a le même objet. Or, la même faute et le même préjudice ne saurait être indemnisés deux fois. Madame V. C. ne démontre pas que le dommage qu'elle a subi excéderait le montant forfaitaire de l'indemnité qui lui est déjà accordée.

Par ailleurs, le grief selon lequel l'ASBL aurait licencié Madame V. C. dans la crainte de la voir se présenter aux élections sociales de 2000 constitue une pure supposition et ne repose sur aucun élément concret du dossier. L'approche de la période des élections sociales ne permet pas, à elle seule, de présumer que le licenciement de Madame V. C. aurait eu pour but de l'empêcher de présenter sa candidature, alors qu'un avertissement lui avait été récemment adressé au sujet de son travail.

Madame V. C. ne démontre pas le caractère abusif de son licenciement.

La demande d'indemnité pour dommage moral n'est pas justifiée.

3. Les dépens

L'ASBL Clinique Sanatia doit payer à Madame V. C. 4.318,74 euros à titre de dépens.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

En vertu de l'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire, la partie perdante doit être condamnée aux dépens. La partie qui avait été déclarée gagnante en première instance doit être condamnée aux dépens de la première instance lorsque ce jugement est réformé en appel. Elle doit également supporter les dépens de l'appel.

Les dépens peuvent être répartis, dans la mesure appréciée par le juge, si les parties perdent respectivement sur quelque chef (article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire).

En l'occurrence, Madame V. C. a obtenu gain de cause en appel sur l'essentiel. Elle est cependant déboutée de sa demande d'indemnité pour dommage moral.

La Cour décide dès lors de répartir les dépens entre les parties de telle sorte qu'après compensation, l'ASBL Clinique Sanatia reste redevable :

- de 118,74 euros à titre de frais de citation,
- de 2.000 euros à titre d'indemnité de procédure pour la première instance,
- de 2.200 euros à titre d'indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

soit un montant total de 4.318,74€.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel principal recevable et partiellement fondé ;

Déclare l'appel incident recevable, mais non fondé ;

Réforme le jugement du Tribunal du travail en ce qu'il a débouté Madame V. C. de sa demande d'indemnité forfaitaire et l'a condamnée aux dépens ;

Statuant à nouveau sur la demande d'indemnité forfaitaire, condamne l'ASBL Clinique Sanatia à payer à Madame V. C. la somme brute de 27.789,51 euros à titre d'indemnité forfaitaire pour licenciement d'un délégué syndical, à majorer des intérêts calculés au taux légal à partir du 6 janvier 2000 ;

Confirme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles en ce qu'il a débouté Madame V. C. de sa demande d'indemnité pour dommage moral ;

Condamne l'ASBL Clinique Sanatia à payer à Madame V. C. les dépens des deux instances, liquidés à 4.318,74 euros jusqu'à présent.

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE, Conseillère,
S. KOHNENMERGEN, Conseillère sociale au titre d'employeur,
Cl. PYNAERT, Conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI, Greffier

G. ORTOLANI,

Cl. PYNAERT,

S. KOHNENMERGEN,

F. BOUQUELLE,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 19 juin 2012, où étaient présents :

F. BOUQUELLE, Conseillère,
G. ORTOLANI, Greffier

G. ORTOLANI,

F. BOUQUELLE,

