Expédition

Numéro du répertoire	Délivrée à
2017/1863	le € JGR
Date du prononcé ~~18~~ **juillet 2017** lire : „14"	
Numéro du rôle **2015/AB/804**	

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre – audience extraordinaire

Arrêt

COVER 01-00000897655-0001-0012-01-01-1

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire
Interlocutoire : réouverture des débats :

En cause de :
H.

partie appelante,
représentée par Maître REMOUCHAMPS Sophie loco Maître JOURDAN Mireille, avocate à 1050 BRUXELLES,

contre :
ENGEMA, S.A.,
dont le siège social est établi à 1160 BRUXELLES, avenue Herrmann-Debroux, 40-42,
partie intimée,
représentée par Maître CASTADOT loco Maître DEBRAY Olivier, avocat à 1160 BRUXELLES,

★

★ ★

I. LES FAITS

ENGEMA est une entreprise du secteur de la construction relevant de la commission paritaire n° 124.

Monsieur Said H. a été engagé par ENGEMA à partir du 1er juin 2004 dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée d'ouvrier.

Le 9 octobre 2012, deux courriers recommandés ont été envoyés :
- la lettre recommandée par laquelle la CSC a informé ENGEMA de la désignation de monsieur Said H. en qualité de délégué syndical au sein de l'entreprise
- la lettre recommandée par laquelle ENGEMA a notifié à monsieur Said H. son licenciement moyennant le paiement d'une indemnité de rupture.

Par une lettre recommandée adressée à la CSC le 12 octobre 2012, ENGEMA a refusé de prendre en considération la désignation de monsieur Said H. comme délégué syndical, estimant que celui-ci ne faisait plus partie du personnel au moment de sa désignation.

Par une lettre recommandée envoyée le 16 octobre 2012 à ENGEMA, la CSC lui a demandé de réintégrer monsieur Said H. au sein de l'entreprise.

ENGEMA a répondu négativement à cette demande par une lettre recommandée du 25 octobre 2012.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur Said H. a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles que ENGEMA soit condamnée à lui payer les sommes suivantes :

1. à titre principal :
   - o 59.912,32 EUR brut à titre d'indemnité de protection de base (2 ans de rémunération) ;
   - o 119.824,54 EUR bruts à titre d'indemnité de protection variable, (4 ans de rémunération, sous déduction de l'indemnité de rupture payée par l'employeur ;

Montants à majorer des intérêts légaux et judiciaires ainsi que des dépens ;

2. à titre subsidiaire :
   - o 14.978,08 EUR net à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;

Montant à majorer des intérêts légaux et judiciaires ainsi que des dépens.

ENGEMA a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles, à titre reconventionnel, de condamner ENGEMA à lui payer des dommages et intérêts à concurrence d'un montant correspondant à celui de l'indemnité de protection à laquelle elle serait condamnée, à majorer des intérêts ainsi que des cotisations de sécurité sociale patronales dues sur cette indemnité.

Par un jugement du 3 juillet 2015, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Statuant contradictoirement,

Déclare les demandes de Monsieur H. recevables mais non fondées ;

***En conséquence,** l'en déboute et le condamne aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris Indemnité de procédure liquidée à 5.500,00 EUR ;*
Déclare la demande reconventionnelle non fondée ;

***En conséquence,** en déboute la partie défenderesse, demanderesse sur reconvention. »*

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

L'appel principal

Monsieur Said H demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 3 juillet 2015 en ce qu'il l'a débouté de sa demande principale et l'a condamné aux dépens de la première instance.

A titre principal, il demande à la cour du travail de condamner ENGEMA au paiement de la somme brute de 179.736,86 euros (59.912,32 euros + 119.824,54 euros) au titre des indemnités de protection de base (2 ans) et variable (4 ans), sous déduction de l'indemnité de rupture payée, et à majorer des intérêts ainsi que des dépens.

L'appel incident

ENGEMA interjette appel incident du jugement attaqué en ce qu'il a déclaré sa demande reconventionnelle non fondée.

À titre subsidiaire, dans le cas où elle serait condamnée au paiement d'une indemnité de protection, elle demande à la cour du travail de condamner monsieur Said H à lui payer un montant correspondant à celui de l'indemnité de protection qu'elle serait elle-même condamnée à lui payer, à majorer des intérêts et des cotisations patronales dues sur cette indemnité.

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de monsieur Said H a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 27 août 2015.

L'appel principal 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 a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 5 novembre 2015, prise à la demande conjointe des parties.

ENGEMA a déposé ses conclusions le 31 décembre 2015, le 4 mai 2016, le 20 septembre 2016 et le 21 avril 2017, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur Said H a déposé ses conclusions le 9 mars 2016, le 16 août 2016 et le 22 février 2017, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 22 mai 2017 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

La demande d'indemnité de protection

1. La désignation de monsieur Said H. en qualité de délégué syndical

1.1. Les conventions collectives applicables

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 dont les modalités d'application sont destinées à être précisées par des dispositions prises au niveau des secteurs et des entreprises.

L'article 6 de la convention collective de travail n° 5 dispose que les membres de la délégation syndicale sont désignés ou élus parmi les travailleurs 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.

Au sein de la commission paritaire de la construction, les partenaires sociaux ont opté pour la nomination des délégués syndicaux par voie de désignation par les organisations syndicales. La convention collective sectorielle du 29 janvier 2004 relative au statut des délégations syndicales détermine les conditions et modalités de cette désignation.

L'article 7 énonce les conditions auxquelles un ouvrier doit satisfaire pour pouvoir remplir les fonctions de délégué syndical. Il est requis, notamment, que l'ouvrier fasse partie du personnel que la délégation syndicale est appelée à représenter.

En vertu de l'article 8 de la convention collective de travail sectorielle, lorsque les conditions pour l'installation d'une délégation syndicale sont réunies, l'initiative de cette installation appartient aux organisations syndicales.

Les noms des ouvriers composant la délégation syndicale sont communiqués par lettre recommandée à l'employeur.

Les candidats régulièrement présentés et remplissant les conditions requises sont acceptés sauf motif valable, dans le chef de l'employeur, notifié aux organisations syndicales intervenantes dans les sept jours ouvrables à dater de la réception de la lettre recommandée.

Une délégation syndicale incomplète au départ peut toujours être complétée par la suite suivant la même procédure.

1.2. Application en l'espèce

En l'occurrence, il s'agissait de compléter une délégation syndicale existante. ENGEMA ne conteste pas que le nombre d'ouvriers au sein de l'entreprise permettait aux organisations syndicales de désigner 6 délégués au lieu des 4 qui constituaient la délégation à ce moment[1].

ENGEMA fait valoir, de prime abord, que monsieur Said H n'était plus membre du personnel au moment de sa désignation, de sorte qu'il ne répondait pas à l'une des conditions fixées par l'article 7 de la convention collective de travail : faire partie du personnel.

La condition d'être membre du personnel au moment de sa désignation est également imposée par l'article 6 de la convention collective de travail n° 5, qui dispose que les membres de la délégation syndicale sont désignés ou élus parmi les travailleurs de l'entreprise.

Il y a dès lors lieu de vérifier si monsieur Said H était encore membre du personnel de l'entreprise au moment de sa désignation en qualité de délégué syndical.

Il ressort des pièces auxquelles la cour du travail peut avoir égard que le licenciement de monsieur Said H lui a été notifié verbalement le 9 octobre 2012 vers 13 heures, avec effet immédiat. Ce fait est établi par les attestations concordantes du chef de chantier et d'un ouvrier, ainsi que par les courriers de son organisation syndicale, qui a pris acte de son licenciement le 9 octobre 2012 au moment où il a été ordonné à monsieur Said H de quitter définitivement le chantier[2]. La circonstance que la lettre recommandée de licenciement, envoyée le 9 octobre 2012, indique qu'il est mis fin au contrat de travail à dater du 10 octobre 2012, n'a pas pour effet de reporter au 10 octobre la rupture du contrat de travail qui était déjà consommée le 9 octobre vers 13 heures. Le licenciement n'est soumis à aucune formalité et un licenciement verbal met fin au contrat de travail avec effet immédiat.

---

[1] Lettre recommandée de ENGEMA à la CSC du 25 octobre 2012.

[2] Lettre recommandée du 16 octobre 2012, pièce 8 de monsieur Said H et lettre recommandée du 27 mai 2013, pièce 12 de monsieur Said H

Sachant que le contrat de travail de monsieur Said H. a pris fin le 9 octobre 2012 vers 13 heures, il importe de déterminer s'il a été désigné en qualité de délégué syndical avant ou après le 9 octobre 2012 vers 13 heures.

La désignation devant avoir lieu, en vertu de la convention collective sectorielle, par voie de lettre recommandée, c'est au moment de l'envoi du courrier recommandé qu'il faut se placer pour vérifier si le travailleur ainsi désigné satisfait aux conditions requises pour pouvoir être désigné, notamment s'il est membre du personnel de l'entreprise.

Il ressort des pièces du dossier que le courrier recommandé par lequel monsieur Said H. a été désigné en qualité de délégué syndical a été remis aux services postaux le 9 octobre 2012[3].

L'heure à laquelle ce courrier recommandé a été confié aux services postaux n'est pas indiquée. Pourtant, il ressort d'une autre pièce du dossier qu'il est possible de déterminer cette heure. En effet, ENGEMA produit un document intitulé E-Tracker, obtenu auprès de Bpost, qui indique avec précision à quelle heure son propre envoi recommandé du 9 octobre 2012 a été remis par l'expéditeur au bureau de poste[4]. Cette information n'est pas utile pour ce qui concerne le licenciement, puisque celui-ci a eu lieu verbalement avant l'envoi du courrier recommandé. Cependant, cette pièce montre qu'il est possible de déterminer précisément l'heure à laquelle un courrier recommandé a été envoyé. Cette possibilité, récemment ouverte par l'évolution technologique, ne peut être ignorée.

Cette information est d'importance pour ce qui concerne l'envoi du courrier recommandé par lequel la CSC a désigné monsieur Said H en qualité de délégué syndical au sein de ENGEMA. En effet, si ce courrier recommandé a été envoyé le 9 octobre 2012 au plus tard à 13 heures, monsieur Said H. satisfaisait à ce moment à l'exigence d'être membre du personnel de l'entreprise. Si ce courrier recommandé a été envoyé le 9 octobre après 13 heures, monsieur Said H n'était plus membre du personnel. Dans cette hypothèse, il ne satisfaisait pas aux conditions requises pour être désigné comme délégué syndical.

Il y a lieu de rouvrir les débats afin de permettre aux parties de compléter l'instruction du dossier à ce sujet.

2. <u>La protection contre le licenciement</u>

La convention collective sectorielle du 29 janvier 2004 relative au statut des délégations syndicales confère aux délégués syndicaux une protection contre le licenciement, qui diffère

[3] Pièce 4 de monsieur Said H.
[4] Pièce 16*bis*, 2ème page.

selon qu'un comité pour la prévention et la protection au travail a, ou non, été institué dans l'entreprise.

Les parties ont exposé que de commun accord entre les partenaires sociaux, aucun comité pour la prévention et la protection au travail n'a été institué au sein d'ENGEMA, bien que celle-ci occupe un nombre de travailleurs suffisants pour l'institution de cet organe de concertation. Il a été convenu que les missions du comité pour la prévention et la protection au travail sont exercées par la délégation syndicale.

La convention collective sectorielle précise que conformément à l'article 52 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, la délégation syndicale est chargée de l'exercice des missions du comité pour la prévention et la protection au travail lorsqu'aucun comité n'est institué dans l'entreprise[5].

Dans cette situation, les membres de la délégation syndicale bénéficient de la même protection contre le licenciement que les délégués du personnel des comités pour la prévention et la protection au travail, telle que prévue par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et de ses arrêtés d'exécution[6]. Pendant la période de protection, les délégués syndicaux ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement reconnu par la juridiction du travail ou pour les raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent[7].

La question qui se pose en l'espèce est celle du moment auquel la protection contre le licenciement prend cours.

La convention collective sectorielle dispose, en son article 8, § 6, alinéa 1er, que pour les candidats régulièrement désignés, la protection contre le licenciement prévue par les articles 16 à 19 sort ses effets à partir de la date postale de la lettre recommandée dont mention au § 1er[8].

La convention collective sectorielle dispose également que la protection, qui est la même que celle des délégués du personnel des comités pour la prévention et la protection au travail, débute au moment visé à l'article 8, § 6, c'est-à-dire à partir de la date postale de la lettre recommandée par laquelle le délégué syndical a été désigné[9].

---

[5] Article 18, alinéa 1er, de la convention collective de travail sectorielle.
[6] Article 18, alinéa 2 de cette convention collective.
[7] Article 18, alinéa 4 de cette convention collective.
[8] Article 8, § 6, alinéa 1er de la convention collective de travail sectorielle.
[9] Article 18, alinéa 3 de cette convention collective.

Les parties s'opposent sur l'application de l'article 8, § 6, alinéa 1er, de la convention collective sectorielle.

Monsieur H. fait valoir qu'en vertu de cette disposition, il bénéficie de la protection contre le licenciement à partir du 9 octobre 2012, dès le début de la journée, sans qu'il faille distinguer à quelle heure sa désignation a eu lieu.

ENGEMA soutient que monsieur Said H. n'a pas été régulièrement désigné comme délégué syndical puisqu'il n'était plus membre du personnel au moment de sa désignation, de sorte que la désignation est irrégulière et n'a pas produit ses effets et que, par conséquent, la protection contre le licenciement n'a pas pris cours.

Le débat mené entre les parties met en évidence une difficulté d'interprétation et d'application de la convention collective. Cette difficulté surgit en raison du fait que l'évolution des techniques permet aujourd'hui de connaître avec précision le moment où un travailleur a été désigné comme délégué syndical, alors qu'à l'époque où la convention collective a été conclue, seul le jour de la désignation pouvait être connu. Les partenaires sociaux n'ont donc pu, à l'époque, envisager le cas de figure qui se présente ici.

Pour résoudre cette difficulté, la cour du travail estime devoir interpréter et appliquer la convention collective sectorielle de telle sorte qu'elle soit conforme à la loi du 4 août 1996, à laquelle cette convention se réfère.

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dispose, en son article 52, que :

> « *La délégation syndicale est chargée d'exercer les missions des comités lorsqu'un comité n'est pas institué dans l'entreprise.*
> *Dans ce cas, les membres de la délégation syndicale, sans préjudice des dispositions de conventions collectives qui leur sont applicables, bénéficient de la même protection que les délégués du personnel des comités, telle que prévue par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel. Cette protection commence à la date du début de leur mission et se termine à la date à laquelle les candidats élus aux élections suivantes sont installés comme membres du comité* »[10].

En vertu de l'article 52 de la loi du 4 août 1996, la délégation syndicale est chargée d'exercer les missions des comités pour la prévention et la protection au travail, et ce de plein droit, par le seul fait de sa constitution en tant que délégation syndicale. Il s'en déduit que les

[10] C'est la cour du travail qui souligne.

délégués syndicaux bénéficient de la protection contre le licenciement dès le début de leur mission en tant que délégué syndical, qui coïncide avec le moment où ils sont chargés, de plein droit, d'exercer les missions du comité[11].

La loi du 4 août 1996 ne confère pas aux délégués syndicaux chargés d'exercer les missions du comité pour la prévention et la protection au travail de protection rétroactive, qui prendrait cours avant le début de l'exercice de leur mission en tant que délégué syndical.

La protection du délégué syndical chargé d'exercer les missions du comité pour la prévention et la protection au travail diffère, sur ce point, de celle que la loi du 4 août 1996 confère aux membres élus du comité pour la prévention et la protection au travail et aux candidats aux élections sociales, en ce que la protection des délégués syndicaux ne prend cours qu'à la date du début de leur mission, alors que les représentants élus et les candidats aux élections sociales bénéficient d'une protection occulte prenant cours avant la présentation de leur candidature. La Cour d'arbitrage[12] a été interrogée sur cette différence de traitement. Elle a jugé qu'elle n'était pas contraire à la Constitution[13].

La cour du travail estime que la convention collective sectorielle ne confère pas aux délégués syndicaux chargés d'exercer les missions du comité pour la prévention et la protection au travail une protection plus étendue que celle que leur garantit la loi du 4 août 1996, à laquelle la convention collective se réfère.

La protection prend dès lors cours au moment de la désignation du travailleur en qualité de délégué syndical, moment qui coïncide avec celui à partir duquel il est, de plein droit, chargé d'exercer les missions du comité pour la prévention et la protection au travail.

Il importe, avant de statuer en l'espèce, de savoir précisément à quel moment monsieur Said H a été désigné en qualité de délégué syndical. Cette question fait l'objet de la réouverture des débats déjà décidée.

---

[11] L. CAPPELLINI, « La protection prévue par la loi du 19 mars 1991 et le délégué syndical exerçant les missions du comité pour la prévention et la protection au travail », *La protection des représentants du personnel*, dir. H. DECKERS et L. DEAR, Anthémis, 2011, p. 372 ainsi que les références y citées : Cass., 17 mars 2003, *J.T.T.*, p. 367 ; C.trav. Bruxelles, 9 janvier 2006, *Chr.D.S.*, 2007, p. 286 ; C.trav. Mons, 27 mars 2009, *J.T.T.*, 2010, p. 126.

[12] À présent dénommée Cour constitutionnelle.

[13] C.A., arrêt n° 68/2000 du 14 juin 2000.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare les appels principal et incident recevables ;

Avant de statuer sur leur fondement, ordonne la réouverture des débats afin de permettre aux parties d'établir l'heure à laquelle la CSC a confié aux services postaux le courrier recommandé, pièce 4 de son dossier, et de leur permettre d'en débattre ;

Dit que les parties devront déposer au greffe et se communiquer leurs conclusions et leurs nouvelles pièces au plus tard aux dates suivantes :

- **la S.A. ENGEMA, pour le 16 octobre 2017,**
- **monsieur Said H , pour le 1er décembre 2017,**
- **la S.A. ENGEMA, pour le 15 janvier 2018,**
- **monsieur Said H , pour le 3 avril 2018,**
- **la S.A. ENGEMA, pour le 4 mai 2018,**

Fixe la cause à l'audience publique du lundi 4 juin 2018, à 14h00, salle 07, (plaidoiries : 40 minutes).

Réserve les dépens.

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE, conseiller,
J. EYLENBOSCH, conseiller social au titre d'employeur, (*)
I. BEATSE, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de R. BOUDENS, greffier,

R. BOUDENS I. BEATSE J. EYLENBOSCH(*) F. BOUQUELLE

(*)Monsieur EYLENBOSCH, Conseiller social à titre d'employeur, qui a assisté aux débats et participé au délibéré dans la cause, est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt.

Conformément à l'article 785 du Code Judiciaire, l'arrêt est signé par Madame F. BOUQUELLE, Conseiller à la Cour du Travail, et Monsieur I. BEATSE, Conseiller social à titre d'ouvrier. Le Greffier,

R. BOUDENS

L'arrêt prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le ~~18~~ lire : „ 14" **juillet 2017**, où étaient présents :

F. BOUQUELLE, conseiller,
R. BOUDENS, greffier,

R. BOUDENS F. BOUQUELLE