



Numéro du répertoire 2025 /
R.G. Trib. Trav. 18/2139/A
Date du prononcé 25 novembre 2025
Numéro du rôle 2024/AL/482
En cause de : F. L. C/ VANDEMOORTELE SENEFFE SA

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

chambre 3 B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

***Contrat de travail – discrimination sur base de la conviction syndicale (loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination) – représentant du personnel licencié sans respecter la procédure prévue par la loi du 19 mars 1991**

EN CAUSE :

Monsieur L. F.,

partie appelante, ci-après « Monsieur F. »,

ayant comparu assisté par Maître M. P., avocat à 7100 LA LOUVIERE,

CONTRE :

VANDEMOORTELE SENEFFE SA, BCE 0476.083.027, dont le siège est établi à 7180 SENEFFE, rue Jules Bordet, 46,

partie intimée, ci-après la « sa V. »,

ayant comparu par Maître K. D. *loco* Maître A. B. et Maître C. B., avocats à 8500 KORTRIJK,

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 21 octobre 2025 et notamment :

- La requête introductive d'instance déposé au greffe du tribunal du travail du Hainaut le 19 octobre 2018 ;
- le jugement du tribunal du travail du Hainaut division Binche du 23 mars 2020 ;
- la requête d'appel du 20 mai 2020 ;
- l'arrêt de la cour du travail de Mons du 17 décembre 2021 ;

- l'arrêt de la cour du travail de Mons du 9 septembre 2022 ;
- l'arrêt de la cour de cassation du 23 octobre 2023 cassant l'arrêt attaqué et renvoyant la cause devant la cour du travail de Liège ;
- le dossier de la procédure de la cour du travail de Mons , reçu au greffe de la cour le 20 septembre 2024 ;
- la signification/fixation à comparaître de l'huissier de justice C. G., huissier de justice suppléant remplaçant S. D., huissier de justice de résidence à 6010 Charleroi (Couillet) ;
- l'arrêt cassé de la cour du travail de Mons du 9 septembre 2022 ;
- l'ordonnance rendue le 30 septembre 2024, sur pied de l'article 747§1^{er} du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 11 septembre 2025 de la chambre 3-K;
- les conclusions principales après cassation, les conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur F. , reçues au greffe de la cour respectivement les 28 janvier 2025, 26 mai 2025 ;
- l'ordonnance modificative rendue le 11 juin 2025, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 21 octobre 2025 de la chambre3-B ;
- les conclusions, les conclusions additionnelles et de synthèse de la sa V. , reçues au greffe de la cour respectivement les 25 novembre 2024, 28 mars 2025, 23 juillet 2025 ;
- les dossiers de pièces de la partie Monsieur F., reçu au greffe de la cour le 15 octobre 2025 et 17 octobre 2025 ;
- le dossier de pièces de la sa V. , reçu au greffe de la cour le 23 juillet 2025
- l'état de dépens Monsieur F. déposé au greffe de la cour avec l'accord des parties le 28 octobre 2025.

Les parties ont été entendues à l'audience publique du 21 octobre 2025, Monsieur E. V., substitut général a été entendu lors de la même audience et a informé la cour que son office ne rendrait pas d'avis dans ce dossier (il a déposé une pièce en ce sens dans le dossier informatique) et l'affaire a été immédiatement prise en délibéré pour qu'un arrêt soit rendu le 25 novembre 2025 ;

I. LES FAITS

1

Monsieur F. est né le 1979 (45 ans).

La sa V. est active dans le domaine de l'industrie alimentaire.

2

Monsieur F. est entré au service de la sa V. le 7 janvier 2008, dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein (pièce 1 du dossier de la sa V.). Il exerçait la fonction de technicien d'entretien.

3

Par CCT du 14 mai 2008 (pièce B.2.1 du dossier de Monsieur F.), une délégation syndicale ouvriers a été installée dans l'entreprise. Monsieur F. a été désigné par son organisation syndicale, la FGTB, en qualité de délégué de la délégation syndicale au sein de la sa V. (pièce B.2.2 du dossier de Monsieur F.).

4

Après les élections sociales de 2012, un conseil d'entreprise (CE) et un comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ont été institués. Monsieur F. a été élu en qualité de délégué effectif pour la FGTB pour les deux organes (pièces B.2.3 et B.2.4 du dossier de Monsieur F.). Il a par ailleurs conservé son mandat au sein de la délégation syndicale.

5

Lors des élections sociales de 2016, Monsieur F. a une nouvelle fois été élu en qualité de délégué effectif pour la FGTB pour le CE et pour le CPPT (pièce B.2.5 et B.2.6 du dossier de Monsieur F.). Il a par ailleurs toujours conservé son mandat au sein de la délégation syndicale.

6

Par courrier recommandé du 22 décembre 2017 (pièce B.2.7 du dossier de Monsieur F.), la sa V. a mis fin au contrat de travail de Monsieur F., moyennant le paiement d'une « *indemnité de rupture équivalente à la rémunération de deux ans* ».

7

Par courriers du 3 janvier 2018 (pièce 35 du dossier de la sa V.), Monsieur F. et la FGTB ont demandé sa réintégration.

8

Une réunion s'est tenue le 9 janvier 2008 au sein du bureau de conciliation de la commission paritaire de l'industrie alimentaire mais les travaux se sont terminés sur un procès-verbal de carence (pièce B.2.10 du dossier de Monsieur F.).

9

Par courrier du 10 janvier 2018 (pièce 36 du dossier de la sa V.), la sa V. a refusé de réintégrer Monsieur F. et a confirmé qu'elle verserait également à Monsieur F. « *la partie variable de l'indemnité de protection* ».

Au total (partie fixe et partie variable), la sa V. a payé à Monsieur F. la somme de 212 074,15 EUR bruts à titre d'indemnité visée par les articles 16 et 17 de 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 personnel¹.

10

Un préavis de grève a été déposé par la FGTB le 10 janvier 2018. Le 22 janvier 2018, entre 80 et 100 militants et travailleurs de la FGTB ont bloqué l'entreprise (pièce 39 du dossier de la sa V.).

11

Du mois de mars 2018 au mois de juillet 2018 (pièces 40 à 43 du dossier de la sa V.), la FGTB et la sa V. et son conseil se sont échangés plusieurs courriers au sujet du montant de l'indemnité de protection.

12

Monsieur F. a introduit la présente procédure par requête du 19 octobre 2018.

II. LES RETROACTES DE LA PROCEDURE (TRIBUNAL DU TRAVAIL – COUR DU TRAVAIL DE MONS – COUR DE CASSATION)**13**

Par jugement du 23 mars 2020, le tribunal du travail du Hainaut (division Binche) a dit pour droit ce qui suit :

*« Dit les demandes recevables,
Prend acte que la partie demanderesse renonce à la demande de condamnation de la partie défenderesse à lui payer 1 EUR provisionnel au titre de toute autre somme que la partie défenderesse serait tenue de payer du fait des relations de travail ou de leur rupture ;
Déclare les autres demandes non fondées et en déboute la partie demanderesse ;
Condamne la partie demanderesse à payer à la partie défenderesse les frais et dépens de l'instance, liquidés à la somme de 3 000 EUR à titre d'indemnité de procédure (montant de base) ;
Délaisse à la partie demanderesse la contribution de 20 EUR visée par la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;
Autorise l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant appel et sans garantie. »*

Ce jugement a été signifié le 8 juillet 2020.

14

Monsieur F. a interjeté appel de ce jugement par requête du 20 mai 2020.

¹ Ci-après, « loi du 19 mars 1991 ».

15

Par un arrêt du 17 décembre 2021, la cour du travail de Mons a ordonné la réouverture des débats.

Par un arrêt du 9 septembre 2022, la cour du travail de Mons a dit pour droit ce qui suit :

« Dit l'appel de Monsieur F. fondé dans la mesure suivante.

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a déclaré non fondée la demande d'indemnité forfaitaire de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 et mis les dépens à charge de Monsieur F.

Condamne la sa V. à payer à Monsieur F. la somme de 23 403,30 EUR à augmenter des intérêts au taux légal à partir du 22 décembre 2017.

Délaisse à chacune des parties ses dépens de première instance.

Met à charge de chacune des parties pour moitié la contribution de 20 EUR prévue par la loi du 19 mars 2017 et versée lors de l'introduction de la cause devant le tribunal.

Condamne la sa V. aux dépens d'appel et à la contribution d'appel, liquidés à 2 820 EUR par Monsieur F. »

16

Par une requête en cassation remise au greffe de la Cour de cassation le 28 mars 2023, la sa V. s'est pourvue en cassation contre l'arrêt de la cour du travail de Mons du 9 septembre 2022.

17

Par un arrêt du 23 octobre 2023, la Cour de cassation a jugé qu'il ne ressortait ni de l'arrêt ni des pièces de la procédure suivie devant la cour du travail que la cause avait été communiquée au ministère public et que, par conséquent, l'arrêt violait l'article 764 , alinéa 1^{er}, 12°, du Code judiciaire.

La Cour de cassation a dit pour droit ce qui suit :

« Casse l'arrêt attaqué ;

Ordonne que mention du présent arrêt sera faite en marge de l'arrêt cassé ;

Réserve les dépens pour qu'il soit statué sur ceux-ci par le juge du fond ;

Renvoie la cause devant la cour du travail de Liège. »

18

Par citation signifiée le 23 juillet 2024, la sa V. a réassigné Monsieur F. devant la cour de céans.

III. LES DEMANDES ACTUELLES ET LA POSITION DES PARTIES

19

Aux termes de ses dernières conclusions, **Monsieur F.** demande à la cour de réformer le jugement dont appel et de condamner la sa V. au paiement de la somme de 23 403,30 EUR à titre d'indemnisation pour discrimination, à majorer des intérêts au taux légal.

Il demande également la condamnation de la sa V. aux entiers dépens.

20

Aux termes de ses dernières conclusions, **la sa V.** demande à la cour de confirmer le jugement dont appel et de condamner Monsieur F. aux dépens liquidés à la somme de 9 389,53 EUR.

A titre subsidiaire, elle demande à la cour de débouter Monsieur F. de sa demande en raison de l'impossibilité de cumuler l'indemnité prévue par les articles 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991 et l'indemnisation d'une discrimination prévue par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

A titre infiniment subsidiaire, elle demande à la cour la limitation de l'indemnisation pour discrimination à la somme de 11 701,65 EUR (correspondant à trois mois de rémunération).

IV. LA RECEVABILITE DE L'APPEL

21

Le jugement dont appel a été signifié le 8 juillet 2020 (pièce F.12 du dossier de Monsieur).

L'appel a été introduit par requête du 20 mai 2020 soit avant la prise de cours du délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même Code, sont également remplies.

L'appel est donc recevable.

V. LE FONDEMENT DE L'APPEL

5.1 Remarques préliminaires

22

La cour constate tout d'abord que le jugement dont appel n'est pas critiqué en ce qu'il a débouté Monsieur F. de sa demande de solde d'indemnité visée par les articles 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991. Le jugement subsiste donc sur ce point.

23

La seule demande encore en litige concerne donc la demande d'indemnisation d'une discrimination.

La sa V. développe deux moyens pour contester cette demande. Elle estime tout d'abord qu'elle n'a commis aucune discrimination. Elle soutient ensuite, « à titre subsidiaire » que l'indemnisation réclamée n'est pas cumulable avec l'indemnité prévue par les articles 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991 déjà reçue par Monsieur F.

Interrogée à l'audience quant à l'ordre des moyens invoqués, la sa V. a souligné qu'elle souhaiterait obtenir une position de la cour quant au fond du dossier (existence d'une discrimination). Monsieur F. a exprimé le même souhait.

Déférant à la demande commune des parties, la cour commencera par examiner la question du caractère discriminatoire du licenciement intervenu avant d'examiner, si nécessaire, la question de la possibilité de cumuler les deux indemnités.

5.2 Dommages et intérêt pour licenciement discriminatoire

5.2.1 Principes

24

En vertu de l'article 17 de la CCT n°5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, « *le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.* ». L'article 25 de la CCT sectorielle du 17 août 2010 relative au statut de la délégation syndicale ouvriers, comme l'article 25 de la CCT d'entreprise du 14 mai 2008 installant une délégation syndicale ouvriers au sein de la sa V. expriment le même principe.

Il en va de même de l'article 2, §4, de la loi du 19 mars 1991.

25

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination interdit notamment la discrimination fondée sur la conviction syndicale.

Cette loi transpose en droit belge la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi

et de travail. La législation belge va même au-delà de cette directive puisqu'elle s'applique également en dehors des relations de travail et que la liste des critères protégés inclut également l'état de santé et une caractéristique physique ou génétique qui ne sont pas visés par la directive.

26

Cette loi anti-discrimination s'applique à toutes les personnes, « *tant pour le secteur public que pour le secteur privé* » en ce qui concerne les relations de travail et précise expressément qu'elles s'appliquent à la « *décision de licenciement* ». Plus généralement, les lois définissent les relations de travail comme suit : « *les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement* » .

27

Dans les domaines qui relèvent du champ d'application des lois anti-discrimination, toute forme de discrimination est interdite. Par conséquent, les lois interdisent notamment toute discrimination directe ou indirecte.

27.1

La discrimination directe est la distinction directe, fondée sur un critère protégé (en l'occurrence, la conviction syndicale) qui ne peut être justifiée conformément à la loi.

La distinction directe est, quant à elle, définie comme suit « *la situation qui se produit lorsque, sur la base du [critère protégé], 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* » .

27.2

La discrimination indirecte est la distinction indirecte fondée sur un critère protégé (en l'occurrence, la conviction syndicale), qui ne peut être justifiée conformément à la loi.

La distinction indirecte est « *la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés* » .

27.3

Si le traitement défavorable a plusieurs causes, il suffit que l'une d'elles soit en lien avec un critère protégé pour conférer au traitement un caractère discriminatoire, à moins qu'il ne soit dûment justifié.

28

La loi anti-discrimination autorise les distinctions directes et indirectes fondées sur la conviction syndicale lorsqu'elles sont objectivement justifiées par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires².

Si le traitement défavorable a plusieurs causes, il suffit que l'une d'elles soit en lien avec un critère protégé pour conférer au traitement un caractère discriminatoire, à moins qu'il ne soit dûment justifié.

29

Lorsque la victime réclame une indemnisation d'un préjudice subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail, l'indemnisation est régie comme suit :

« l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six 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 limitée à trois mois de rémunération brute ;

Si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 20, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°. »³

30

Un mécanisme de partage de la charge de la preuve, dérogatoire au droit commun, a été instauré :

« Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, l'Institut [ou le Centre] ou l'un des groupements d'intérêts 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. »⁴

Bien que le texte indique qu'il revient uniquement à la victime d'« invoque[r] » des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination, doctrine et jurisprudence enseignent⁵ qu'il ne suffit pas qu'elle allègue de tels faits. Il lui revient de les démontrer. S'il

² Articles 7 (distinction directe) et 9 (distinction indirecte) de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

³ Article 18, 2°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

⁴ Article 33 de la loi genre et article 28 de la loi générale.

⁵ Cass., 18 décembre 2008, R.G. n°C060351F ; C. C., arrêt n°39/09 du 11 mars 2009 ; F. BOUQUELLE et A. FRY, « Les actions en cessation en droit social », Anthemis, 2012, p. 72.

est admis que des éléments de preuve de toute nature peuvent être utilisés pour apporter des éléments présumant une discrimination (par exemple des témoignages, des enregistrements, la chronologie des faits...), tenant compte du renversement de la charge de la preuve, il convient que ces éléments soient suffisamment graves, pertinents et solides car il ne suffit pas de prouver avoir fait l'objet d'un traitement défavorable⁶. Le travailleur doit prouver des faits qui semblent indiquer que le traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites⁷.

5.2.2 Application en l'espèce

31

Monsieur F. soutient qu'il aurait été licencié de manière discriminatoire, en raison de sa conviction syndicale.

Compte tenu du mécanisme de partage de la charge de la preuve mis en place par la loi, il revient à Monsieur F. de démontrer l'existence de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur sa conviction syndicale.

Si cette preuve est rapportée, il appartiendra à la sa V. de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

a) Faits permettant de présumer une discrimination

32

La cour juge que Monsieur F. démontre des faits qui permettent de présumer le caractère discriminatoire de son licenciement.

L'analyse de la cour est fondée sur les éléments suivants :

- Monsieur F. exerçait les fonctions de représentant du personnel au sein de la délégation syndicale, du CPPT et du CE. Il s'y montrait particulièrement actif, comme en attestent sa désignation en qualité de délégué syndical dès l'installation de la délégation syndicale dans l'entreprise (pièce B.2.2 du dossier de Monsieur F.), ses résultats aux élections sociales — où il a obtenu le meilleur score *ex aequo* toutes listes confondues en 2012 et 2016 (pièces B.2.3 et B.2.4 du dossier de Monsieur F.) — ainsi que la nature de ses interventions tant auprès de la direction que du service des ressources humaines. Il s'est notamment opposé à l'implémentation d'une nouvelle procédure en cas de maladie d'un membre du personnel sans modification préalable du règlement de travail par le CE, opposition ayant conduit à la présence d'un inspecteur social lors de la réunion du CE du 16 février 2017 (pièce C.14 du dossier de Monsieur F.). Il

⁶ M. ASSELBOURG et M. BORRES, « la charge de la preuve en matière discrimination : quels sont les faits permettant de présumer une discrimination ? » in Quinze années d'application des lois anti-discrimination, Anthémis, Limal, 2022, p 71 et sv.

⁷ C. Const., 12 février 2009, n°17/2009, point B.93.3.

- avait également exigé d'être contacté en cas de difficulté relative au congé-éducation (pièce 23 du dossier de la sa V.).
- Pour procéder au licenciement de Monsieur F., la sa V. n'a pas respecté la procédure prévue par la loi du 19 mars 1991, alors pourtant que les faits qu'elle invoque *a posteriori* pour justifier le licenciement sont de nature à constituer un motif grave de rupture. Si le droit pour l'employeur de mettre fin au contrat de travail d'un travailleur protégé sans respecter ladite procédure ne peut être contesté⁸, il lui appartient toutefois d'en assumer les conséquences, notamment quant à l'apparence d'une absence de motifs légitimes de licenciement, dès lors que la société a manifestement choisi de mettre un terme, à tout prix (indemnité de plus de 212 000 EUR bruts) au contrat de travail d'un travailleur protégé, sans se conformer aux procédures légales qui auraient pu, le cas échéant, lui permettre de rompre le contrat sans indemnité.
 - La sa V. avait déjà, par le passé, procédé au licenciement d'un autre représentant du personnel sans respecter la procédure prévue par la loi du 19 mars 1991, en l'occurrence le licenciement de Monsieur M. en septembre 2013 (pièces B.1.1 à B.1.7 du dossier de Monsieur F.). Si l'employeur disposait, dans ce cas comme dans le présent litige, de la faculté de mettre fin au contrat de travail du représentant syndical moyennant le paiement de l'indemnité de protection prévue par la loi, la répétition de tels licenciements sans respect de la procédure légale est de nature à faire naître un doute quant à l'existence de motifs légitimes et à suggérer un comportement potentiellement discriminatoire à l'égard des travailleurs protégés.
 - La concertation sociale au sein de l'entreprise apparaît marquée par un climat conflictuel. Plusieurs mouvements de grève ont eu lieu, notamment en août 2012 (pièce B.1.5 du dossier de Monsieur F.), à la suite du licenciement de Monsieur M. en septembre 2013 (pièce B.1.6 du dossier de Monsieur F.), à la suite du licenciement de Monsieur F. en décembre 2017 (pièce 39 du dossier de la sa V.) ainsi qu'en avril 2025 (pièce B.2.20 du dossier de Monsieur F.). Les échanges au sein du conseil d'entreprise se sont également révélés tendus, au point de nécessiter l'intervention d'un inspecteur social venu confirmer la position des organisations syndicales face à la volonté de la direction de modifier la procédure en matière de maladie sans modifier le règlement de travail en suivant la procédure adéquate (réunion du CE du 10 février 2017, pièce C.14 du dossier de Monsieur F.). Ce contexte conflictuel permet également de donner du crédit à la thèse de Monsieur F., selon laquelle la sa V. voyait d'un mauvais œil son travail syndical très actif.
 - Au moment du licenciement, la sa V. n'a communiqué à Monsieur F. aucun motif justifiant la décision de rupture. Le responsable des ressources humaines affirme avoir exposé ces motifs à la permanente syndicale de Monsieur F. (pièce 46 du dossier de

⁸ Le droit de donner congé est fondé sur la liberté de commerce et d'industrie (décret d'Allarde de 1791) et sur la liberté individuelle, ainsi que sur le droit de propriété de l'employeur. Il est également en lien avec les articles 5.83 du Code civil et l'article 7 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Le droit de mettre fin au contrat de travail relève de l'ordre public (Cass., 16 octobre 1969, Pas., I, 1970, p. 147 ; Cass., 31 octobre 1975, Pas. I, 1976, p. 278 ; Cass., 30 septembre 1991, Pas., I, 1992, p. 89).

la sa V.), mais il n'apparaît pas que ce dernier ait assisté à cette réunion, dont la seule trace réside dans l'attestation dudit responsable. Les premières explications écrites ont été fournies par la société le 11 janvier 2018 (pièce B.2.18 du dossier de Monsieur F.), sans toutefois être adressées directement à Monsieur F., le courrier en question s'adressant à l'ensemble du personnel et visant principalement à apaiser le climat social consécutif au dépôt d'un préavis de grève. Ce n'est que dans le cadre de la présente procédure que la sa V. a présenté une argumentation structurée, étayée par des pièces justificatives.

Une fois encore, la sa V. était en droit de procéder de la sorte et il est vrai que Monsieur F. n'a jamais actionné le mécanisme de la CCT n°109 en sollicitant la communication des motifs concrets du licenciement. Cependant, une fois encore, elle doit assumer les conséquences de ce choix en terme d'apparence d'inexistence de motifs de licenciement légitimes.

33

Il convient donc de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a retenu une présomption de discrimination.

b) Renversement de la présomption de discrimination

34

La sa V. soutient qu'elle n'a commis aucune discrimination directe ou indirecte dans la mesure où le licenciement de Monsieur F. n'est pas fondé sur sa conviction syndicale.

La sa V. affirme en effet que « *le licenciement de Monsieur F. est le résultat des nombreux problèmes rencontrés avec Monsieur F., du manque de respect répété envers sa hiérarchie et ses collègues et du non-respect répété des règles fondamentales (et légales) en vigueur dans l'entreprise* » (page 44 de ses conclusions). Plus précisément, si on les résume, les reproches formulés par la sa V. sont de quatre ordres :

- non-respect des horaires de travail ;
- attitude menaçante ;
- propos grossiers ;
- non-respect des règles d'hygiène et de sécurité.

35

La cour ayant considéré que Monsieur F. apportait des éléments de nature à faire présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à la sa V. de démontrer que le licenciement repose sur des motifs étrangers à toute considération syndicale. La charge de la preuve de l'absence de discrimination, et donc de l'existence de motifs de rupture totalement indépendants de la conviction syndicale de Monsieur F., pèse entièrement sur la sa V.

Il appartient dès lors à la cour d'examiner les circonstances ayant conduit au licenciement de Monsieur F. et de se replacer au moment de la prise de décision, soit le 22 décembre 2017, afin d'analyser les motifs invoqués par la sa V. et d'apprécier s'ils constituent effectivement la cause du licenciement ou si, au moins partiellement, la conviction syndicale de Monsieur F. a joué un rôle dans cette décision.

b.1) Non-respect des horaires de travail

- **Règles applicables au sein de l'entreprise en matière d'horaires de travail**

36

Le personnel ouvrier de la sa V. travaille en pauses, l'usine fonctionnant 24 heures sur 24. Le règlement de travail prévoit que « *le chef d'équipe organise les pauses individuelles de façon à garantir la continuité des lignes de production* » (annexe au règlement de travail ouvrier, pièce 93 du dossier de la sa V.).

Comme dans toute entreprise, les horaires de travail sont naturellement contraignants. Cependant des dérogations peuvent être accordées. En effet, l'article 11 du règlement de travail stipule que « *les dérogations concernant les heures de début et de fin de travail pour certains travailleurs ne peuvent être accordées que par le chef d'équipe* ».

Les demandes de congé sont régies par l'article 12 du règlement de travail qui prévoit que « *toutes les demandes pour des jours de congé doivent être remises au chef d'équipe au plus tard à 9.00h le mercredi précédant la semaine pendant laquelle le congé est demandé. Des dérogations à cette règle pour certains travailleurs ne peuvent être accordées par le chef d'équipe compétent* ».

37

S'agissant des représentants du personnel, ils disposent conformément à la réglementation régissant chaque organe de concertation, du temps, rémunéré comme du temps de travail, et des facilités nécessaires pour l'exercice de leur mission syndicale.

37.1

Pour les représentants des travailleurs au sein de la délégation syndicale, la CCT d'entreprise du 14 mai 2008 instituant une délégation syndicale ouvriers au sein de la sa V. (pièce B.2.1 du dossier de Monsieur F.) prévoit ce qui suit au sujet des conditions d'exercice du mandat de délégué syndical :

« Les membres de la délégation syndicale disposent du temps et des facilités nécessaires – à déterminer de commun accord avec le chef d'entreprise et rémunéré comme du temps de travail – pour l'exercice collectif ou individuel des missions ou activités syndicales dans l'entreprise, prévues par le présent statut.

En vue de l'utilisation de ce temps et de ces facilités, les membres de la délégation syndicales doivent informer au préalable le chef d'entreprise et veiller, de commun accord avec lui, à ce que cette utilisation ne perturbe pas la bonne marche des services de l'entreprise. (...) » (article 32)

Cette disposition est rédigée de manière identique à la CCT sectorielle relative au statut de la délégation syndicale (pièce B.2.17 du dossier de Monsieur F.).

Il est exact qu'aucun règlement d'ordre intérieur de la délégation syndicale n'a été rédigé mais cette disposition de la CCT d'entreprise et sectorielle apparaît à la cour suffisamment précise pour lui conférer un effet direct et donc force contraignante.

37.2

S'agissant des représentants du personnel au sein du CE et du CPPT, il convient de se référer au règlement d'ordre intérieur de chacun de ces organes (pièces 119 et 120 du dossier de la sa V.). Ils prévoient que les représentants des travailleurs sont libérés et rémunérés durant les réunions de l'organe de concertation mais également durant les réunions préparatoires à ces réunions du CE et du CPPT. S'agissant de ces réunions préparatoires, les règlements d'ordre intérieur (article 5) prévoient ce qui suit :

« Les réunions préparatoires se tiendront en interne sur le site, dans un local syndical mis à disposition par le Président pour se faire.

Le temps strictement nécessaire (maximum 8 h) à la préparation des réunions sera accordé aux représentants (...). Exceptionnellement, un temps complémentaire sera accordé sur base d'une demande spécifique faite au président. »

38

Il résulte de l'ensemble de ces dispositions que l'horaire de travail a un caractère contraignant, tout en permettant, pour tout ouvrier de la sa V., d'y déroger de manière exceptionnelle moyennant l'accord préalable du chef d'équipe.

Les représentants des travailleurs siégeant au sein de la délégation syndicale, du CPPT et du CE bénéficient du temps et des facilités nécessaires à l'exercice de leur mandat. L'organisation des dispenses de prestation liées aux fonctions exercées au sein du CE et du CPPT est relativement stricte. En ce qui concerne les membres de la délégation syndicale, le temps nécessaire à l'accomplissement de leur mission — rémunéré comme temps de travail — doit être fixé de commun accord avec le chef d'entreprise ; son utilisation doit être précédée d'une information préalable de celui-ci, et exercée de manière à ne pas perturber le bon fonctionnement de l'entreprise.

En revanche, aucun membre du personnel de la sa V., qu'il soit ou non titulaire d'un mandat syndical, ne peut décider unilatéralement de modifier son horaire de travail, de quitter son

poste ou l'entreprise, sans l'autorisation préalable de son responsable hiérarchique, et ce même s'il produit ultérieurement un document justifiant son absence.

- **Faits des 9 et 27 novembre 2017**

39

Au cours du mois de novembre 2017, et à deux reprises, Monsieur F. a quitté prématurément l'entreprise sans solliciter la moindre autorisation ni en informer son responsable d'équipe, alors qu'il était tenu de prester une journée complète. Le 9 novembre 2017, il a quitté l'entreprise à 13 h 18, et le 27 novembre 2017, à 12 h 08.

40

Par courriel du 30 novembre 2017 (pièce 32 du dossier de la sa V.), le responsable des ressources humaines s'est adressé à Monsieur F. en lui rappelant ses obligations en matière de prestations et d'horaires de travail, en ces termes :

« Au mois de mai, au mois d'août et lors de la dernière réunion DS nous avons dû revenir sur vos prestations, absences, départ sans justificatifs et/ou la moindre communication.

Vos prestations de ce mois de novembre nous obligent à nouveau à revenir sur le sujet :

- *Le jeudi 09/11 : vous avez quitté l'entreprise à 13h18*
- *Le lundi 27/11 : vous avez quitté l'entreprise à 12h08*

Une fois de plus, vous nous contraignez à vous rappeler l'obligation de respecter les règles en matière de prestations : arrivée et départ selon l'horaire, demande d'absence et/ou libération introduite dans les règles et la forme prescrite, ... et que des prestations « à la carte » ne sont pas de rigueur au sein de l'entreprise. »

Un échange de courriels est ensuite intervenu entre la permanente syndicale de Monsieur F. et le responsable des ressources humaines (pièce 33 du dossier de la sa V.) à propos de ces absences, mais la sa V. a maintenu sa position, conforme aux règles internes en vigueur.

41

Monsieur F. a ainsi totalisé, pour ces deux journées du mois de novembre 2017, un total de 8,45 heures d'absence injustifiée, non rémunérées (fiche de paie de novembre 2017, pièce 92 du dossier de la sa V.). Il n'a plus contesté par la suite ni l'absence de rémunération ni, partant, le caractère injustifié de ces absences.

- **De très nombreux faits antérieurs**

42

Les absences injustifiées des 9 et 27 novembre 2017 ne constituent pas, loin s'en faut, des incidents isolés.

L'examen des fiches de paie de Monsieur F.⁹ révèle qu'au moins depuis l'année 2012¹⁰, celui-ci modifiait de manière récurrente et unilatérale son horaire de travail, en arrivant plus tard que prévu ou en quittant l'entreprise avant la fin de son horaire. Ces fiches de paie mentionnent, en moyenne onze fois par an, des périodes qualifiées de « *entrée trop tard – sortie trop tôt* », souvent d'une durée significative (généralement d'au moins une heure, et à plusieurs reprises d'environ quatre heures).

43

Pour toutes ces périodes ainsi mentionnées, aucune rémunération n'était versée. Monsieur F. ne pouvait donc ignorer que la sa V. considérait ces absences comme injustifiées et non rémunérables.

Il est arrivé, à certaines occasions, que Monsieur F. ou sa permanente syndicale contestent le caractère injustifié d'une partie des absences du mois concerné, entraînant l'émission d'une fiche de paie rectificative (juin 2012 (pièces 54 et 55 du dossier de la sa V.), juillet 2014 (pièces 69 et 70 du dossier de la sa V.), novembre 2014 (pièces 73 et 74 du dossier de la sa V.), octobre 2015 (pièces 78 et 79 du dossier de la sa V.) et février 2017 (pièce C.15 du dossier de Monsieur F.). Il n'en demeure pas moins que la fréquence importante des absences injustifiées depuis 2012 ressort de manière constante des pièces versées au dossier.

44

Ce constat est d'autant plus manifeste qu'à partir de l'année 2017, ces mentions récurrentes d'absences injustifiées sur les fiches de paie, ainsi que les discussions verbales qui les accompagnaient, ont été renforcées par plusieurs courriels de la sa V. adressés à Monsieur F., lui reprochant explicitement son comportement :

- E-mail du 11 avril 2017 (pièce 26 du dossier de la sa V.)
« (...) *Nous sommes amenés à constater qu'en date du 07 avril 2017 vous avez quitté l'entreprise à 10h54 sans aucune autorisation ni autre demande ou justification auprès de vos responsables.*
Ce comportement, inacceptable, est contraire à toutes les règles en vigueur au sein de l'entreprise et votre absence de 10h55 à 14h06 vous sera dès lors pointée en absence injustifiée. »
- E-mail du 14 avril 2017 (réponse à un e-mail de la permanente syndicale affirmant que Monsieur F. s'était présenté à son bureau le 7 avril 2017 « *afin de discuter des nombreux problèmes liés à l'occupation des travailleurs intérimaires* », pièce 26 du dossier de la sa V.)

⁹ La cour s'est référée aux fiches de paie déposées par la sa V. (pièces 53 à 92 du dossier de la société), en les comparant avec les quelques fiches de paie déposées par Monsieur F. (pièces C.6 à C.8, C.10 à C.13, C.15 et C.17 à C.20 de son dossier). Les données concordent à l'exception du mois de février 2017 où la sa V. ne dépose que la première fiche de paie émise (pièce 88) et reprenant 5,25 heures « *entrée trop tard – sortie trop tôt* » alors qu'une fiche rectificative a été établie (pièce C.15 du dossier de Monsieur F.) ramenant ces « *entrée trop tard – sortie trop tôt* » à 1,75 heures pour ce mois.

¹⁰ Les fiches de paie des années antérieures ne sont pas déposées.

« (...) Nous devons (...) noter qu'en l'occurrence il s'agit d'un non-respect manifeste d'une des règles fondamentales du mode de fonctionnement de l'entreprise.

Aucun travailleur, quelque soit le statut ou la fonction ne peut s'auto-autoriser de quitter son poste de travail, et a fortiori l'entreprise, et pour quelque raison que ce soit, sans autorisation préalable de son responsable.

Le non-respect de cette règle porte préjudice à l'organisation du travail, et donc à l'entreprise et pourrait être sanctionné comme un abandon de poste dans le chef du travailleur. Nous nous voyons dès lors contraint de maintenir notre décision. »

- E-mail du 2 mai 2017 (pièce 29 du dossier de la sa V.)

« (...) Nous nous devons malheureusement d'encore revenir sur vos pointages et prestations.

Nous sommes amenés à constater :

- 1) Des arrivées tardives dont les 21/04/2017 : 50 minutes et 13/03/2017 : 1h28
- 2) Des pointages interrogateurs comme le 26/04 : passage au tourniquet à 5h59 – pointage à 6h00 (voir art. 10 du règlement de travail)
- 3) Des décisions de modifications d'horaire unilatérales comme lors des journées de CPPT ou Ce et que vous prenez la liberté de ne pas suivre les dispositions prévues en la matière dans les R.O.I.

Eu égard à l'équité de traitement de tous les travailleurs de l'entreprise, indépendamment du statut et de la fonction, nous vous demandons de vous conformer dorénavant aux règles en vigueur (et encore rappelées à tous récemment). »

- E-mail du 7 août 2017 (pièce 30 du dossier de la société)

« (...) Nous nous devons d'encore revenir sur vos prestations de la semaine dernière et de ce jour.

En effet, fin de semaine dernière vous avez eu un entretien avec [le Site Manager] au cours duquel il vous a fait remarquer que nous ne pouvons pas admettre des prestations « à la carte » telles que vous avez pratiqué, à savoir :

- Le lundi 31/07/2017 : retourné 1h30 plus tôt
- Le mardi 01/08/2017 : retourné 3h30 plus tôt
- Le mercredi 02/08/2017 : vous vous êtes absenté de 16h à 17h43 et êtes retourné 1h15 plus tôt
- Le jeudi 03/08/2017 : vous vous êtes absenté de 16h à 17h49 et êtes retourné 1h30 plus tôt
- Le vendredi 04/08/2017 : retourné 2h30 plus tôt.

(...)

Malheureusement, nous avons été amené à constater que ce jour vous avez pointé avec 1h05 de retard.

Nous vous demandons de respecter les règles en matière de prestations : arrivée et départ selon horaire, demande d'absence introduite dans les règles et la forme prescrite, ... »

- E-mail du 30 août 2017 (pièce 31 du dossier de la sa V.)

(...) Ce 28.08.2017 (...) vous étiez attendu sur site vers 12h00. Or, non seulement vous n'est pas revenus mais n'avez manifesté aucun signe. Et ce 29.08, nous recevons une

attestation de passage à la Centrale [de la FGTB], sans aucune information ou autorisation préalable. Permettez-nous de vous rappeler que même en cas de mission extérieure telle que celle-ci, vous êtes sous la responsabilité de l'employeur et que dans ce cadre nous devons être informé et autoriser le passage par la centrale.

Ce 29.08.2017, nous avons été amené à devoir constater votre auto libération pour vos activités syndicales. Ici également, nous vous rappelons nos demandes précédentes, et règle fondamentale d'organisation de travail, que toute absence de son poste de travail doit être autorisé par le Responsable. Sachant que le planning maintenance prévoyait des travaux actions spécifiques pour vous, l'absence d'information et d'autorisation a empêché de s'adapter correctement et a perturbé l'organisation. Nous réitérons dès lors la règles (...) et nous vous enjoignons à la respecter. »

Monsieur F. n'a contesté aucun de ces e-mails, pas plus qu'il n'a contesté l'absence de rémunération corrélative à ces absences injustifiées.

- **Explications de Monsieur F.**

45

Monsieur F. fait valoir qu'il a, « *en fonction des nécessités de l'entreprise, effectué beaucoup d'heures supplémentaires* » (page 60 de ses conclusions). Il produit à cet égard un tableau récapitulatif (page 59 des mêmes conclusions) faisant apparaître une moyenne d'environ 140 heures supplémentaires par an. La sa V. ne conteste pas ces chiffres.

Toutefois, la réalisation d'heures supplémentaires, même régulières et reconnues par l'employeur, ne saurait exonérer le travailleur du respect de son horaire contractuel ni justifier des absences injustifiées durant le temps de travail ordinaire. Le fait que Monsieur F. ait, à certains moments, presté au-delà de l'horaire convenu — prestations d'ailleurs rémunérées avec le sursalaire correspondant — ne l'autorisait pas pour autant à réduire de sa propre initiative ses prestations durant les heures normales de travail.

46

Monsieur F. soutient également que « *ses « absences non autorisées » dépassant 30 – et en tous les cas 60 – minutes sont liées à des missions syndicales de DS qu'il a dû accomplir* » (page 60 de ses conclusions du 26 mai 2025).

Ce faisant, Monsieur F. reconnaît implicitement que les absences injustifiées d'une durée inférieure à trente ou soixante minutes ne présentent aucun lien avec l'exercice de ses activités syndicales et n'ont donc pas la moindre justification.

En tout état de cause, même les absences que Monsieur F. rattache à l'exercice de ses missions syndicales ne sauraient être assimilées au « *temps nécessaire à l'exercice des fonctions syndicales* » au sens de la réglementation applicable aux organes de concertation sociale. Ces absences n'ont en effet jamais donné lieu à rémunération, sans que Monsieur F. ne s'en soit

plaint ou n'en ait contesté le principe, ce qui confirme qu'elles n'étaient pas considérées — ni par l'employeur, ni par l'intéressé — comme relevant de l'exercice officiel de son mandat syndical.

47

Monsieur F. fait également valoir qu'il n'était pas un ouvrier de production et ne travaillait donc pas à la chaîne. Il en conclut que ses absences pouvaient aisément être compensées par l'intervention d'un collègue et qu'elles n'auraient, dès lors, eu qu'un impact limité sur l'organisation du travail.

La cour ne partage pas cette analyse. Le fait qu'un travailleur ne soit pas affecté à une chaîne de production ne signifie nullement que sa présence soit facultative ni que ses absences puissent être absorbées sans conséquence par l'organisation du travail. Dans toute structure organisée, chaque fonction s'inscrit dans une planification collective, et l'absence imprévue d'un membre du personnel entraîne nécessairement une désorganisation, qu'elle se traduise par un report de charge sur d'autres travailleurs ou par le report des tâches inachevées à un moment ultérieur.

Ainsi, même dans un poste qui n'est pas directement lié à la production en continu, la ponctualité et la régularité des prestations demeurent essentielles au bon fonctionnement du service et au respect de la coordination des activités de l'entreprise.

48

Monsieur F. soutient enfin que certaines de ses missions syndicales, notamment celles liées à son mandat au sein de la délégation syndicale, présentaient un caractère d'urgence tel qu'elles nécessitaient un départ immédiat de l'entreprise, rendant impossible le respect des procédures internes relatives à l'exercice du temps syndical.

La cour ne peut suivre Monsieur F. dans cette argumentation.

La sa V. verse en effet au dossier de nombreuses pièces (pièces 94 à 118 du dossier de la sa V.) illustrant les pratiques des autres représentants du personnel, toutes organisations syndicales confondues. Ces documents démontrent que, même en cas d'urgence ou de contexte social tendu, les autres délégués syndicaux s'astreignent à solliciter une autorisation préalable de libération, fût-ce à très brève échéance. Ainsi, certaines demandes mentionnent expressément l'urgence de la situation tout en respectant la procédure : « *Pouvez-vous me libérer ce jour à 14h pour me rendre à la centrale en vue des derniers évènements* » (pièce 95 du dossier de la sa V.) ou encore « *Je fais suite à notre communication téléphonique, je vous confirme mon souhait de libérer les délégués ci-dessous, la journée du vendredi 26 janvier, afin de discuter de la situation actuelle au sein de l'entreprise* » (pièce 112 du dossier de la sa V.).

La comparaison de ces démarches avec l'attitude de Monsieur F. met en évidence une différence manifeste et significative. Là où ses collègues sollicitent une autorisation, Monsieur F. se contente, au mieux, d'informer de son départ — « *je pars d'urgence à la centrale* » (pièce 21

du dossier de la société) — et, au pire, quitte l'entreprise sans prévenir quiconque, n'apportant des explications qu'après coup lorsqu'il est interpellé par le service des ressources humaines — « *Mercredi j'étais en libération pour le CE du jeudi. Lors de mon arrivée, nous avons rencontré des problèmes urgents que j'ai dû traiter à la fédération (...)* » (pièce 15 du dossier de la sa V.).

Un tel comportement, loin d'être dicté par l'urgence ou la nécessité impérieuse du mandat syndical, traduit une méconnaissance volontaire des règles de fonctionnement convenues entre la direction et la délégation syndicale, et ne saurait dès lors être justifié par l'exercice d'une activité syndicale.

- **Gravité de ce manquement**

49

Une telle attitude d'insubordination caractérisée ne saurait être tolérée dans le cadre du fonctionnement normal d'une entreprise. Le respect des horaires et des instructions de la hiérarchie constitue en effet un élément essentiel de l'organisation du travail et du lien de subordination qui caractérise le contrat de travail. En s'en affranchissant de manière répétée et sans autorisation, le travailleur compromet la bonne exécution du service auquel il est affecté et perturbe l'équilibre collectif de l'équipe.

50

Au sein de la sa V., le travail est planifié par équipe, chaque membre ayant un rôle précis dans la réalisation des tâches quotidiennes. C'est également le cas pour l'équipe technique dont les membres ne travaillent pas « *à la chaîne* » sur les chaînes de production. L'absence imprévue d'un ouvrier, fût-elle partielle, entraîne nécessairement une surcharge pour ses collègues ou impose de reporter certaines activités, au détriment du bon fonctionnement de la production. De tels comportements nuisent donc non seulement à l'efficacité de l'organisation, mais également à la cohésion et à la discipline nécessaires à la vie collective au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, une telle attitude alimente un sentiment d'impunité et de toute-puissance chez le travailleur concerné, tout en générant un profond sentiment d'injustice parmi les autres membres du personnel, privés de tels avantages et contraints d'assumer les conséquences de ses manquements. Cette situation est de nature à détériorer durablement le climat social et à compromettre l'autorité légitime de la hiérarchie.

- **Conclusion quant à ce grief**

51

La cour juge que ce grief est établi et que le comportement de Monsieur F. était inacceptable.

b.2) attitude menaçante / agressive

52

La sa V. soutient par ailleurs que Monsieur F. adoptait de manière régulière une attitude menaçante et agressive envers ses collègues et les membres de la direction.

53

Plusieurs éléments du dossier objectivent ce reproche :

- Lettre d'avertissement formel du 7 novembre 2014 (pièce 7 du dossier de la sa V.)
« Nous vous confirmons l'entretien du 7 novembre 2014 (...) concernant les menaces que vous avez proférées à l'encontre de notre Production Manager en date du 4/11/2014. Ce fait est intolérable et, en conséquence, nous vous informons qu'un avertissement formel vous est donné. »
- E-mail de Monsieur A., délégué syndical CSC, du 22 mars 2016 (pièce 9 du dossier de la sa V.)
*« (...) J'aimerais juste ajouter que vous laissez trop faire [Monsieur F.] qui se permet de vous menacer d'arrêter l'interim et dit à tout bout de champs qu'il fait la pluie et le beau temps.
(...) Les menaces doivent cesser une fois pour toute et laisser place à une ambiance de travail saine. (...) La CSC prend et prendra ses responsabilités, veuillez prendre les vôtres complètement et ne plus céder au chantage. »*
Il a été acté au procès-verbal de l'audience du 21 octobre 2025 que Monsieur F. ne sollicitait pas l'écartement de cette pièce mais demandait la cour de l'apprécier avec circonspection puisque son auteur (Monsieur A.) ne souhaitait pas qu'elle soit déposée au dossier.
La cour estime que cette pièce est fiable même si la gravité des faits dénoncés doit être relativisée puisque l'e-mail a été adressé durant la période des élections sociales, soit une période de grande tension entre organisations syndicales. Mais même en relativisant ces faits, force est de constater que Monsieur A. évoque à plusieurs reprises une attitude menaçante de la part de Monsieur F.
- Plainte pour agression verbale et manque de respect de Madame B. du 23 février 2017 (pièce 23 du dossier de la sa V.)
*« Par la présente, je tenais à vous faire part de l'agression verbale et du manque de respect dont j'ai été victime de la part de Monsieur F. ce mercredi 22 février 2017.
En effet, je venais de recevoir dans mon bureau une ouvrière qui avait des questions à me poser concernant son congé éducation. Suite à cette entrevue, Monsieur F. est entré dans mon bureau. (...) Il m'a directement agressée verbalement en me demandant « ce que j'avais été dire » à la personne.
(...). Il m'a alors demandé d'appeler immédiatement Monsieur M. ; je lui ai dit que c'était impossible car il était en réunion. Monsieur F. est alors sorti de mon bureau pour aller chercher Monsieur M. (ce qui est également un manque de respect total par rapport à Monsieur M.). (...) Monsieur F. a alors élevé la voix sur moi avec beaucoup de grossièreté et d'agressivité. Je lui ai demandé de bien vouloir cesser de me parler sur ce ton, ce à quoi il a répondu que « c'était sa façon naturelle de parler ». Il a fallu l'intervention et interposition physique de Monsieur M. pour arriver à avoir une explication et une discussion sur le problème.*

(...) Monsieur F. a terminé cet entretien en m'ordonnant de l'appeler la prochaine fois qu'une telle situation avec un ouvrier se produisait, car c'était lui seul qui décidait s'il y avait un problème. »

Il a été acté au procès-verbal de l'audience du 21 octobre 2025 que Monsieur F. ne sollicitait pas l'écartement de cette pièce mais demandait à la cour de l'apprécier avec circonspection puisque son auteur (Madame B.) ne souhaitait pas qu'elle soit déposée au dossier.

La cour n'identifie aucun motif sérieux de douter de la fiabilité de cette pièce rédigée *in tempore non suspecto*, le lendemain des faits dénoncés et avec suffisamment de précision pour pouvoir apprécier les faits de manière nuancée.

54

La cour juge donc ce grief également établi, ce comportement étant inacceptable.

b.3) Propos grossiers

55

La sa V. reproche en outre à Monsieur F. de tenir des propos grossiers.

Ce grief est établi à suffisance par le rapport de l'entretien individuel qui s'est tenu le 9 novembre 2016 entre Monsieur F. et son responsable hiérarchique (pièce 18 du dossier de la sa V.). Ce dernier a résumé comme suit les propos tenus par Monsieur F. :

« Ce que je ne peux toutefois pas accepter, c'est le caractère outrancier des propos que Monsieur F. a ensuite tenu en ma présence !

Pour seule défense, celui-ci a choisi la grossièreté et a invectivé Madame S. stipulant – je cite – qu'il n'avait pas de remarque à recevoir d'une personne « qui suçait son mec aux matières premières ». Il a également mentionné que nous devons faire attention car nous risquons de – je cite – « bien nous faire enculer ».

Je lui ai enfin signifié que sa réaction était déplacée et n'avait aucun rapport avec la présente entrevue. »

Certes, l'e-mail relatant cet entretien individuel verbal n'a jamais été communiqué à Monsieur F. mais il a été rédigé le jour même de l'entretien, de sorte que la cour pense pouvoir lui accorder tout crédit.

56

La cour juge donc ce grief établi et considère que le comportement de Monsieur F. était inacceptable.

b.4) Non-respect des règles d'hygiène et de sécurité

57

La sa V. reproche enfin à Monsieur F. de ne pas avoir, à plusieurs reprises, respecté les règles d'hygiène et de sécurité applicables au sein de l'entreprise, en fumant sur le site en tenue de travail.

58

Ce reproche est également établi (pièces 18 (faits du 9 novembre 2016 et 19 (faits du 27 décembre 2016) du dossier de la sa V.) et ce comportement est fautif.

b.5) Chronologie des évènements**59**

La chronologie des évènements achève de convaincre la cour que la conviction syndicale de Monsieur F. est totalement étrangère à la décision de licenciement de la sa V.

60

Ce sont les faits des 9 et 27 novembre 2017 qui ont conduit la direction de la sa V. à considérer qu'il n'était plus possible d'espérer que Monsieur F. modifie son comportement et s'astreigne au respect des règles de l'entreprise et qu'il n'était plus possible de poursuivre une collaboration avec un travailleur qui méprisait à ce point toute contrainte imposée par son employeur.

Il est exact que par e-mail du 30 novembre 2017 (pièce 32 du dossier de la sa V.), le responsable des ressources humaines proposait de tenter de régler ces difficultés répétées de respect des horaires par Monsieur F. par l'instauration d'un règlement d'ordre intérieur de la délégation syndicale. Cependant, ce responsable des ressources humaines n'avait pas la compétence de licencier Monsieur F. et était contraint d'essayer de trouver des solutions avec les armes dont il disposait (avertissements et proposition de règlement d'ordre intérieur).

Le directeur du site et l'administrateur délégué avaient quant à eux la compétence de licencier Monsieur F. Ils ont pu considérer en décembre 2017 que les faits des 9 et 27 novembre constituaient la goutte d'eau qui faisait déborder un vase déjà bien plein en raison du comportement inadmissible de Monsieur F. depuis plusieurs années (insubordination, comportement grossier et menaçant). Le comportement de Monsieur F. n'était pas celui d'un délégué syndical exerçant normalement ses fonctions (y compris en étant très actif et en s'opposant même fermement à la direction si nécessaire). C'était le comportement d'un travailleur qui se savait quasiment intouchable et qui pensait qu'il pouvait tout se permettre.

61

A la fin du mois de décembre 2017, l'introduction d'une procédure de demande d'autorisation de licenciement pour motif grave n'était plus envisageable, la loi imposant que cette procédure soit engagée dans les trois jours suivant la prise de connaissance des faits reprochés. La sa V. explique de manière crédible qu'elle n'a pas souhaité initier une procédure vouée à l'échec ni différer sa décision dans l'attente de nouveaux faits susceptibles de justifier l'ouverture d'une

telle procédure qui dure plusieurs mois et dont l'issue est de toute façon toujours incertaine. La sa V. a choisi de rompre le contrat en payant une importante indemnité de protection. Il s'agit là d'une décision de gestion interne relevant de l'autonomie de l'employeur, dans laquelle la cour n'a pas à s'immiscer.

c) Conclusion

62

Pour l'ensemble de ces motifs, la cour juge que le licenciement de Monsieur F. n'était pas discriminatoire. La demande d'indemnité est non fondée.

Le jugement sera confirmé sur ce point.

5.3 Dépens

5.3.1 Principes

63

L'article 1017 du Code judiciaire énonce ce qui suit :

« Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. Toutefois, les frais inutiles, y compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022, sont mis à charge, même d'office, de la partie qui les a causés fautivement.

La condamnation aux dépens est toutefois toujours prononcée, sauf en cas de demande téméraire ou vexatoire, à charge de l'autorité ou de l'organisme tenu d'appliquer les lois et règlements prévus aux articles 579, 6°, 580, 581 et 582, 1° et 2°, en ce qui concerne les demandes introduites par ou contre les assurés sociaux.

Par assurés sociaux, il faut entendre : les assurés sociaux au sens de l'article 2, 7°, de la loi du 11 avril 1995 visant à instituer la "Charte" de l'assuré social.

Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré.

Tout jugement d'instruction réserve les dépens. »

64

Sauf s'il existe un accord procédural sur le montant de l'indemnité de procédure ou un motif ou une demande de dérogation au montant de base de l'indemnité de procédure, il appartient au le juge de déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de

procédure en appliquant les dispositions du barème des indemnités de procédure¹¹, et ce, même si ce montant est supérieur ou inférieur au montant postulé¹².

Ce faisant, le juge ne méconnaît pas le principe dispositif, le relevé des dépens visé par l'article 1021 du Code judiciaire ne constituant pas une chose demandée ou une demande au sens de l'article 1138, 2° du même Code¹³.

5.3.2 Application en l'espèce

65

Monsieur F. succombe quant à son seul chef de demande de sorte qu'il sera condamné aux dépens de la sa V., sans que la moindre compensation soit envisageable.

66

Le jugement dont appel sera donc confirmé en ce qu'il a statué sur les dépens d'instance.

67

Les dépens d'appel de la sa V. sont fixés par la cour à la somme de 3 139,53 EUR (montant de base de l'indemnité de procédure applicable aux litiges dont l'enjeu se situe entre 20 000 EUR et 40 000 EUR). La sa V. ne peut prétendre qu'à une seule indemnité de procédure pour l'instance d'appel, même si l'affaire a fait l'objet d'un premier arrêt de la cour du travail de Mons du 9 septembre 2022, cassé par la Cour de cassation par arrêt du 23 octobre 2023.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Déclare l'appel recevable mais non fondé,

Confirme le jugement dont appel,

¹¹ Cass. 13 janvier 2023, C.22.0158.N, www.juportal.be (traduction libre de la Cour de céans).

¹² Cass. 15 juin 2007, C.05.0483.N, www.juportal.be.

¹³ Cass. 15 juin 2007, C.05.0483.N, www.juportal.be.

Condamne Monsieur F. aux dépens d'appel, fixés par la cour à la somme de 3 139,53 EUR EUR.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

A. F., Conseiller faisant fonction de Président,
J. E., conseiller social au titre d'employeur
P. L., Conseiller social au titre d'ouvrier
Assistés de J. S., Greffier,

Monsieur P. L., Conseiller social au titre de travailleur ouvrier, s'est trouvé dans l'impossibilité de signer l'arrêt (article 785 du Code judiciaire).

Le Greffier

Le Conseiller social

Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3 B de la Cour du travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le mardi **VINGT-CINQ NOVEMBRE DEUX MILLE VINGT-CINQ**, par :

A. F., Conseiller faisant fonction de Président,
Assistée de J. S., Greffier,

Le Greffier

Le Président