

Rep.N° _____

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

2ème Chambre

AUDIENCE PUBLIQUE DU CINQ NOVEMBRE DEUX MILLE NEUF

Loi du 19 mars 1991
Contradictoire
Définitif

Notif

EN CAUSE DE :

Monsieur A. E. ,

Première partie appelante, intimée sur incident, comparaisant par Maître Isabelle BAELE, avocat à Bruxelles et par monsieur Martin WILLEMS, secrétaire adjoint FGTB, porteur de procuration,

1. **la FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE BELGIQUE**, ayant son siège rue Haute, 42 à 1000 Bruxelles,

Deuxième partie appelante, intimée sur incident, comparaisant par Maître Isabelle BAELE, avocat à Bruxelles,

CONTRE :

ITALIAN AUTOMOTIVE CENTER SA (IAC) dont le siège social est situé Boulevard des Invalides, 210 - 220 à 1160 BRUXELLES, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 403.419.436,

intimée, appelante sur incident, comparaisant par Maître CARLIER Eric et Maître CRABEELS Erwin, avocats à Bruxelles,

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

Le présent arrêt est rendu en application essentiellement de la législation suivante :

- le Code judiciaire,
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,
- 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.

La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- de la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 30 juillet 2009, dirigée contre le jugement prononcé le 20 juillet 2009 par la chambre des vacations du Tribunal du travail de Bruxelles,
- de la copie conforme dudit jugement,
- des conclusions déposées par les parties intimées le 14 septembre 2009 et ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées le 29 septembre 2009 ;
- des conclusions déposées par la partie intimée le 24 septembre 2009 ;
- du dossier des parties appelantes, déposé le 30 juillet 2009 ,
- du dossier de la partie intimée, déposé le 14 et le 29 septembre 2009,

La cause a été plaidée à l'audience publique du 1^{er} octobre 2009.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE

I.1. Les faits et leur contexte.

Les faits de la cause s'inscrivent dans un contexte de conflit social dont il est nécessaire de rappeler l'historique. Il ne s'agit pas pour la Cour du travail de prendre position dans ce conflit collectif, ce qui n'est pas de la compétence des cours et tribunaux, mais d'appréhender les faits dans toutes leurs composantes.

I.1.1.

La SA ITALIAN AUTOMOTIVE CENTER (ci-après IAC), filiale à 99% du groupe FIAT, est active dans le secteur automobile en qualité de distributeur officiel des marques du groupe FIAT. Elle détient 5 sites répartis en région bruxelloise (Meiser, Delta, Drogenbos, Berchem et Vilvoorde), disposant chacun d'un show-room (vente), d'un atelier mécanique (et pour certains également d'un atelier carrosserie) et d'un magasin (pièces détachées). La société occupe actuellement 100 travailleurs.

I.1.2.

Monsieur E. A. travaille, depuis le 3 février 1992, en qualité de mécanicien affecté à l'atelier mécanique du site Meiser.

Depuis 1998, il fait partie de la délégation syndicale (mandat effectif), dont il est l'un des membres les plus actifs. Il est également membre du conseil d'entreprise, dont il est d'ailleurs le secrétaire, et du comité pour la prévention et la protection au travail.

I.1.3.

La SA IAC a connu en 2007 une importante restructuration. A cette occasion, la négociation d'un plan social a donné lieu à de fortes tensions entre la direction de la société et les représentants du personnel et il a fallu l'intervention du président de la commission paritaire des entreprises de garage, Monsieur F., auprès de la direction générale de FIAT à Turin pour parvenir à débloquer la situation et trouver un accord.

Malgré cette restructuration, la situation financière de la société est restée négative (pertes 2008 estimées à 5,227 millions d'euros au 12 décembre 2008).

Les travailleurs attribuent ces difficultés financières à la fois à la politique commerciale de la société et au fait que la direction change en moyenne tous les 18 mois.

I.1.4.

Le 12 décembre 2008, la société présente, en réunion extraordinaire du conseil d'entreprise, un plan de restructuration prévoyant la fermeture de « *divisions d'entreprise* » : magasin de Delta et atelier (réparations et entretiens) de Meiser, ainsi que, par voie de conséquence, le licenciement collectif de : 2 personnes du magasin Delta et de 23 personnes à Meiser (atelier plus magasin), soit 15 ouvriers et 10 employés (dossier des parties intimées, farde I, pièces 1 et 2).

Les représentants du personnel contestent d'emblée la notion de « *divisions d'entreprise* » en faisant remarquer que IAC est 1 UTE avec plusieurs sites d'exploitation. Une discussion plus approfondie sur le sujet aura lieu lors du CE extraordinaire du 9 janvier 2009.

Il s'avère que, parmi les 25 personnes initialement concernées par les mesures annoncées par la société, figurent 12 travailleurs bénéficiant de la protection conférée par la loi du 19 mars 1991, dont 3 membres du CE et 2 membres du CPPT ; en outre, les mesures visent 3 membres de la délégation syndicale.

Les représentants du personnel estiment que l'invocation par IAC de la notion de « *divisions d'entreprise* » (qui n'a jamais eu cours jusque là) a pour objectif d'éviter toute discussion sur les critères de choix des personnes à licencier (il doit s'agir de celles occupées dans les « *divisions* » alléguées) et de permettre un licenciement plus aisé des représentants du personnel bénéficiant de la protection prévue par la loi du 19 mars 1991 (en effet, l'article 3, § 1^{er}, alinéas 3 et 4 de ladite loi dispose : « *A défaut de décision de l'organe paritaire dans le délai fixé à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut licencier le délégué du personnel ou le candidat délégué du personnel qu'en cas de fermeture d'entreprise ou d'une division de l'entreprise (...).* Sauf en cas de fermeture d'entreprise ou d'une division de celle-ci, l'employeur ne peut procéder au licenciement avant que les juridictions du travail n'aient reconnu l'existence des raisons d'ordre économique ou technique. (...) »).

Les divergences de vue entre la société et les représentants du personnel sur l'existence de « *divisions de l'entreprise* » conduisent à un blocage. Les représentants du personnel estiment que la position de IAC rend impossible l'accomplissement de leur mission ; tant que le différend relatif au cadre légal à prendre en compte (fermeture ou non d'une division d'entreprise) n'est pas résolu, ils estiment se trouver dans la phase de consultation au sens de l'article 6 de CCT n° 24 et de l'article 66, § 1^{er}, 3° de la loi du 13 février 1998 et avoir des questions à poser à la direction. Ils demandent de voir les discussions se poursuivre en bureau de conciliation des commissions paritaires compétentes plutôt qu'au sein du conseil d'entreprise. La société, qui considère utiliser à bon escient la notion de « *division d'entreprise* » et respecter la procédure « *Renault* », maintient le calendrier des réunions prévues du conseil d'entreprise.

I.1.5.

Le 29 janvier 2009, se tient la réunion du bureau de conciliation sollicitée par les représentants du personnel. Sans se prononcer sur la notion de « *division d'entreprise* », le bureau de conciliation de la commission paritaire pour les entreprises de garage préconise la reprise des négociations entre les parties en abandonnant, de part et d'autre, tout préalable et en s'inscrivant, dans la même logique que celle qui avait finalement permis de conclure un accord social en 2007, dans le cadre d'un licenciement collectif et multiple.

Lors de la réunion du CE qui a lieu le 5 février 2009, la société fait savoir qu'elle reste sur les bases du 12 décembre 2008.

Par un courrier du 6 février 2009, le front commun syndical, estimant que le non-suivi de la recommandation du bureau de conciliation qui s'est tenu le 29 janvier 2009 empêche de restaurer un dialogue social qui permettrait d'aborder les choses de manière constructive, annonce à IAC : « ... *si le 15 février, au plus tard, nous n'avons pas une réponse claire, écrite et sans ambiguïté quant à l'engagement de la direction à respecter la recommandation du bureau de conciliation et abandonner de ce fait la notion de fermeture d'une division d'entreprise, les organisations syndicales couvriront toutes les actions des travailleurs y compris la grève et qui auront pour but de faire respecter la recommandation du bureau de conciliation.* ».

Lors du CE du 19 février 2009, la direction de la société signale qu'elle est toujours en attente de contre-propositions de la part des représentants du personnel et que les questions posées par ceux-ci ne sont pas en rapport avec la première phase de la loi Renault. Elle informe les représentants du personnel de son intention de convoquer le conseil d'administration de IAC et précise que le prochain CE se tiendra, comme prévu, le 26 février. Les représentants du personnel rétorquent que : (i) les questions posées visent à mieux comprendre la situation exacte de l'entreprise afin de formuler une contre-proposition crédible et utile ; (ii) les questions posées se rapportent à un scénario de restructuration normale, sans fermeture d'une division, les RDP ne reconnaissant pas que l'atelier de Meiser ou le magasin de Delta puissent être des « *divisions d'entreprise* » ; (iii) qu'avant de clôturer la phase 1, il faudra trouver une solution au différend sur la définition de la division d'entreprise.

Le 25 février 2009, la direction d'IAC notifie aux membres du conseil d'entreprise que la réunion prévue le 26 février est annulée et qu'en l'absence de contre-propositions de la part des représentants des travailleurs lors des réunions du CE des 12 février et 19 février, elle considère que la première phase de la loi Renault est terminée.

Elle confirme cette position dans une « *Note au conseil d'entreprise* » du 4 mars 2009 dans les termes suivants : « *La direction confirme donc que le conseil d'administration s'est réuni le 3 mars 2009. Il a été décidé de clore la première phase de la loi Renault. Il a été décidé de fermer l'atelier Meiser et le magasin Delta et de procéder au licenciement collectif de 25 personnes. Le conseil d'administration a demandé à la direction d'exécuter sa décision.* ».

Par cette même « *Note* », la société rejette une proposition alternative formulée lors du conseil d'entreprise du 4 mars par les représentants des travailleurs, considérant qu'elle est tardive et qu'elle « *requiert que la direction renonce à son plan initial* ».

I.1.6.

Par lettres recommandées du 9 mars 2009, la SA IAC demande aux commissions paritaires 112 et 218, conformément à l'article 3, § 1^{er} de la loi du 19 mars 1991, de constater les raisons d'ordre économique et technique qu'elle connaît et de lever la protection de 12 travailleurs protégés (4 ouvriers et 8 employés) endéans les deux mois de l'expédition de ces lettres.

Le même jour, la société adresse à ACTIRIS la notification du projet de licenciement collectif prévu par l'article 7 de l'arrêté royal 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs.

I.1.7.

Par courrier recommandé du 16 mars 2009, les représentants du personnel au conseil d'entreprise contestent la clôture unilatérale par la direction de la phase 1 de la loi Renault.

I.1.8.

Les représentants du personnel font une nouvelle fois appel au bureau de conciliation des commissions paritaires.

Le 3 avril, Monsieur F. rencontre la délégation syndicale et les permanents ouvriers ainsi que la direction. Il doit constater que « *au stade actuel, la logique qui prévaut est la logique de confrontation. Le conflit est bloqué ...* ».

Des actions syndicales sont menées :

- Le 9 avril 2009, le personnel manifeste dans les locaux où se tient une réunion entre la direction et la délégation syndicale. La société soutient qu'à cette occasion il y a eu séquestration de la direction, ce que les parties intimées contestent.

- Le 10 avril 2009, a lieu, selon IAC, une occupation de l'immeuble de l'actionnaire FIAT AUTO BELGIO. Les parties intimées parlent d'une manifestation au siège de l'importateur.

Dans un courriel du 10 avril 2009, Monsieur F. réinterpelle spontanément les parties, leur rappelant les principes de la concertation sociale belge et les convoquant pour une réunion de conciliation le 16 avril 2009. Il précise à l'intention de la direction avoir constaté que les organisations syndicales ne contestent pas la nécessité d'une restructuration ni le nombre de 24 départs voulus par la direction mais demandent que le choix des partants résulte de l'utilisation de critères socio-économiques indiscutables déterminés de commun accord.

A l'issue de la réunion au bureau de conciliation du 16 avril 2009, il est convenu que la société communiquera, lors d'une prochaine réunion fixée au 21 avril 2009, une note chiffrée relative aux montants que la SA IAC propose d'accorder aux travailleurs qui seront licenciés. Cette réunion du 21 avril a lieu sous la présidence d'un autre conciliateur, Monsieur F. craignant que sa présence constitue un obstacle à la finalisation d'un accord. Elle n'aboutit à aucun résultat.

I.1.9.

Par une lettre du 5 mai 2009, la Ministre de l'Emploi invite les partenaires sociaux à reprendre les négociations et demande aux présidents des commissions paritaires concernées d'encadrer cette concertation.

Suite à cette intervention, une réunion « *de la dernière chance* » est fixée le 6 mai 2009 (à 5 jours de la date prévue pour les licenciements). Les permanents syndicaux proposent à la direction 2 pistes de discussion :

- soit permettre qu'un choix puisse être opéré parmi les travailleurs exerçant les mêmes fonctions que celles des travailleurs visés par le plan de la société (mécaniciens et magasiniers), des départs volontaires et en prépension étant possibles ; au cas où des licenciements secs seraient encore nécessaires, déterminer des critères objectifs de licenciement ;
- soit négocier le plan social pour les travailleurs ne bénéficiant pas de la protection prévue par la loi du 19 mars 1991 (laissant ainsi le tribunal trancher la question pour ce qui est des protégés, sans rien prévoir pour ceux-ci).

La direction refuse les deux propositions. Elle explique son refus de la première par sa conviction qu'un accord quant à des critères objectifs est impossible et que donc elle préfère le cadre de la fermeture de division d'entreprise, qui ne nécessite pas de discussion.

I.1.10.

A ce stade, si la position de la SA IAC quant au respect de la loi Renault est fondée, les parties sont pratiquement à la veille de l'échéance du 9 mai 2009, date d'expiration du délai d'attente prévu aux articles 9 et 10 de l'arrêté royal

du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs et également date d'expiration du délai imparti par la loi du 19 mars 1991 aux commissions paritaires pour se prononcer sur l'existence des raisons d'ordre économique ou technique.

Les travailleurs décident de mener une action « *de la dernière chance* » pour tenter de se faire entendre de la direction.

I.1.11.

Le matin du jeudi 7 mai 2009, des travailleurs de la SA IAC prennent possession du site de Meiser, dont ils barricadent les entrées. Les voitures présentes à l'extérieur sont déplacées dans l'atelier. Certaines sont utilisées pour bloquer les accès (pneus dégonflés).

Les permanents syndicaux déclarent aux journalistes :

- Madame C S : « *On veut troquer le stock des 140 voitures neuves qui sont ici contre un véritable plan social tel que la loi le prévoit en Belgique* » (extrait du journal télévisé de Télé Bruxelles du 7 mai 2009) ;
- Monsieur L. V. H. : « *C'est une contrepartie. On va essayer de négocier les voitures contre un plan social finalement valable pour tout le monde. C'est la seule solution qu'il reste aux travailleurs. C'est vraiment le désespoir qui les pousse à faire ça* » (extrait du journal télévisé de RTL-TVI du 7 mai 2009).

I.1.12.

Le premier appelant, Monsieur E. A., participe à l'action collective. La SA IAC dépose à son dossier de pièces des reportages télévisés au cours desquels Monsieur A. est interrogé par les journalistes. Dans le reportage diffusé au journal télévisé de 19 h de RTL-TVI le 7 mai 2009, on voit Monsieur A. diriger les opérations lors du déplacement des véhicules. Dans ce même reportage télévisé, on voit Monsieur A. emporter les clés des véhicules sur un chariot.

I.1.13.

Le 7 mai 2009, la société dépose une requête en abréviation de délai de citer visant 20 travailleurs de l'entreprise. Les travailleurs qui occupent le site de Meiser sont en réalité bien plus nombreux. La société explique qu'elle a volontairement exclu certains travailleurs résidant en Flandre et qu'elle a visé uniquement les travailleurs concernés par le plan. Cette dernière affirmation est, toutefois, contestée par les parties intimées, qui relèvent que cinq des travailleurs mis à la cause ne sont pas visés par le plan et que 15 travailleurs visés par le plan ne sont pas à la cause.

Le président du Tribunal de première instance fait droit à cette demande et IAC fait donc signifier, les 7 et 8 mai 2009, des citations en référé à 19 travailleurs pour l'audience du 11 mai 2009. L'action tend à entendre ordonner à chaque travailleur cité, sous peine d'astreinte de 1.000 € par manquement, de libérer le site et de restituer les biens appartenant à la société ou à ses clients.

Monsieur A. est cité dans le cadre de cette procédure.

Lors de l'audience du 11 mai 2009, la société IAC introduit par voie de conclusions une demande tendant à étendre à toute personne l'ordonnance à intervenir. En effet, IAC signale avoir constaté que les travailleurs cités ont demandé du renfort à d'autres travailleurs non visés par les citations.

De leur côté, les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise introduisent par conclusions une demande reconventionnelle, relative au non-respect de la procédure de licenciement collectif. L'examen de cette demande est reporté au vendredi 15 mai 2009.

I.1.14.

L'ordonnance sur la demande principale est prononcée contradictoirement le 12 mai 2009. La présidente du Tribunal de première instance, qui statue au provisoire et sous le bénéfice de l'urgence, estime que les actions menées par les travailleurs (blocage de l'entrée du site et prise de possession de l'ensemble des véhicules) ne se limitent pas à l'organisation de « *simples* » piquets de grève (entendus comme une action destinée à manifester publiquement l'existence d'une grève ou encore à influencer les travailleurs non-grévistes à rejoindre le mouvement). Tout en relevant que les actions se déroulent dans le calme et qu'aucun acte de violence ou dégradations n'a été constaté, elle considère qu'« *elles sont constitutives de voies de fait portant atteinte au droit de propriété de la demanderesse* », celle-ci ne pouvant avoir accès au lieu.

Elle ordonne, en conséquence, à chacun des défendeurs (rejetant la demande d'extension des mesures provisoires à l'encontre de « *quiconque* »), sous peine d'une astreinte de 1.000 € par manquement :

- de quitter le site de l'entreprise sis chaussée de Louvain, 770 à 1030 Bruxelles,
- de ne pas empêcher la société de reprendre possession des biens lui appartenant ou appartenant à ses clients.

Elle fait défense aux défendeurs d'entraver l'accès paisible aux sites, aux locaux, bureaux, parking, ... et la sortie également paisible de ceux-ci.

S'agissant des clés, elle décide : « *invitons les défendeurs à restituer à la demanderesse les clés des véhicules dans l'hypothèse où ils y auraient accès* ».

I.1.15.

L'ordonnance du 12 mai 2009 est signifiée le 13 mai 2009 au domicile des défendeurs.

Lorsque l'huissier de justice se présente sur le site de Meiser, les 19 travailleurs concernés, dont Monsieur A., quittent les lieux volontairement.

Monsieur E. C., permanent FGTB métal Brabant, déclare, lors du reportage télévisé diffusé au journal télévisé de RTL du 13 mai 2009 :

« Il [l'huissier] vient que pour faire respecter le jugement. Le jugement dit qu'il y a ces vingt personnes qui doivent être à l'extérieur. Donc ces vingt personnes sont sorties. Donc qu'il y ait contrôle d'identité, il n'y a aucun problème. Maintenant, s'ils vont se référer directement au tribunal, et c'est vrai que cela va assez vite, ils vont revenir certainement avec une nouvelle liste ou alors une assignation générale pour demander que tout le monde quitte les lieux. ».

I.1.16.

La SA IAC dépose alors une requête unilatérale en vue d'obtenir, contre quiconque, la cessation des voies de fait qu'elle dénonce dans cette requête et ce, moyennant astreinte.

Par une ordonnance du 13 mai 2009, le président du Tribunal de première instance, reconnaissant que le recours à la requête unilatérale est justifié dès lors *« les auteurs des voies de fait dont se plaint la requérante sont désormais à ce point nombreux (une soixantaine) et au surplus susceptibles d'être (encore) remplacés par d'autres personnes qu'ils ne sont plus identifiables »*, fait droit à la demande de IAC et, en conséquence :

- ordonne *« à toute personne à laquelle sera signifiée la présente ordonnance »* de quitter le site d'exploitation situé à 1030 Bruxelles, chaussée de Louvain, 770, sous peine d'une astreinte de 2.500 € par jour de maintien dans les lieux ;
- interdit *« à quiconque »* de pénétrer sans l'autorisation de IAC dans les locaux de celle-ci et d'entraver l'accès paisible auxdits locaux, parking, ... de même que la sortie paisible de ceux-ci, sous peine d'une astreinte de 2.500 € par violation de cette interdiction ;
- interdit *« à toute personne à laquelle sera signifiée la présente ordonnance »* d'empêcher IAC de reprendre possession des biens lui appartenant ou appartenant à ses clients, sous peine d'une astreinte de 2.500 € par violation de cette interdiction.

I.1.17.

L'ordonnance rendue sur requête unilatérale est signifiée le 13 mai 2009 en fin de journée par l'huissier de justice, aux personnes présentes sur le site.

La police de Bruxelles-Nord (Monsieur le Commissaire R. T.) – en contact avec la délégation du personnel depuis le début de l'occupation, afin de prévenir tout débordement, dégradation ou violence – est présente lors de l'arrivée de l'huissier de justice, venu signifier la seconde ordonnance, applicable à quiconque.

Monsieur Martin WILLEMS, secrétaire permanent du syndicat SETCa et responsable de l'encadrement de l'action, et Monsieur F., délégué syndical

présent sur les lieux, accompagnent l'huissier et les forces de l'ordre afin de faire le tour du bâtiment une fois évacué, de constater l'absence de dégâts et l'absence de tout dernier occupant.

En présence des policiers, Monsieur WILLEMS tente en vain de retrouver l'endroit où les clés ont été entreposées.

Le site est libéré à 20 h 30, ce qui met fin à l'occupation.

I.1.18.

Convoqué par Monsieur P., Monsieur A. se présente sur le site Meiser, le 14 mai 2009 en matinée, accompagné de son permanent, Monsieur A. G., secrétaire de la M.W.B.- FGTB Brabant – section Bruxelles, une réunion du personnel présent sur le site étant par ailleurs prévue.

Alors qu'il se trouve à l'extérieur du bâtiment, sur le parking, Monsieur A. est interpellé par Monsieur P., accompagné d'une délégation patronale, au sujet des clés des véhicules.

Suivant la version de la société, Monsieur P. ordonne à Monsieur A. de restituer les clés mais celui-ci refuse en invoquant divers prétextes et ce en dépit de l'ordonnance rendue par la présidente du Tribunal de première instance le 12 mai 2009.

Suivant la version donnée par Monsieur A., celui-ci se voit agressé verbalement par Monsieur P. et les membres de la direction, qui refusent de lui dire bonjour et de lui serrer la main, lui criant : « *Où sont les clés des voitures ?* ». Au cours de la discussion, émotionnellement très chargée, Monsieur A. répond qu'il est prêt à remettre les clés à sa disposition s'il est accompagné à l'intérieur du garage par son permanent syndical et par la police.

Dans son courrier du 27 mai 2009 à IAC, il expliquera qu'il n'a à aucun moment refusé de remettre les clés à la direction : « *Mon intention n'était nullement d'astreindre l'exécution de l'Ordonnance du président du Tribunal de 1^{ère} Instance de Bruxelles à des conditions annexes. Justement afin d'établir de manière indiscutable la preuve de la remise des clés en ma possession à la direction, et, par la même occasion donner entière exécution à l'Ordonnance du Juge, j'ai effectivement requis la présence de mon permanent syndical et d'un agent des forces de l'ordre. Je précise une fois encore qu'il s'agissait pour moi d'obtenir la preuve par témoins de la remise des clés en ma possession.* ».

Monsieur P. refusant catégoriquement, selon Monsieur A., le recours aux intervenants externes demandés par ce dernier, l'échange entre les parties (enregistré à l'insu de Monsieur A.) se clôture sans que la remise des clés dont Monsieur A. connaissait l'emplacement ne puisse être effectuée.

I.1.19.

Par lettres recommandées du 15 mai 2009, la société IAC notifie à Monsieur A., avec copie à la FGTB, son intention de le licencier dans les termes suivants :

« Monsieur,

Etant donné votre qualité de membre du Conseil d'entreprise et du Comité de prévention et de protection au travail, nous vous informons, dans le cadre de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel au Conseil d'entreprise et aux Comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, de notre intention de vous licencier pour motif grave.

Les faits constitutifs de la faute grave résident dans le comportement inadmissible que vous avez eu et des voies de fait dont vous vous êtes personnellement rendu coupable à l'occasion de l'occupation d'entreprise et de la détention illégale des véhicules qui a commencé le 7 mai 2009 :

- *le 7 mai 2009, vous avez été photographié en train de souder les grilles de l'entreprise afin d'en interdire l'accès ;*
- *les différents reportages télévisés démontrent que vous dirigiez l'occupation et les voies de fait qui en découlent ;*
- *le 7 mai vous avez fait sortir les clés des véhicules du local dans lequel elles se trouvaient, les avez fait placer sur un chariot et les avez cachées dans un lieu secret en déclarant à la presse présente que vous les preniez en otage, que vous séquestriez le bâtiment et que vous réserviez une « surprise » à la direction ;*
- *le 8 mai vous avez commandé du café pour les occupants de l'immeuble en faisant établir la facture au nom d'IAC. Nous avons pris connaissance du bon de commande le 13 mai lorsque nous avons [N.B. : phrase inachevée]*
- *le 14 mai au matin, je vous ai convoqué et vous ai demandé de restituer les clés comme l'ordonnance rendue par le président du tribunal de première instance de Bruxelles vous l'impose. Vous avez refusé de plusieurs manières, c'est-à-dire :*
 - *en prétextant que les policiers savaient où étaient les clés ;*
 - *en prétextant que vous n'aviez pas accès au bâtiment ;*
 - *en n'acceptant de les remettre que si tous les travailleurs pouvaient accéder au site ;*
 - *en n'acceptant de montrer le lieu qu'à des tiers, à savoir des policiers et votre permanent syndical ;*
 - *en refusant de m'accompagner car vous ne me faites pas confiance (parce que je ne vous dis pas bonjour) ;*
 - *en prétextant ne pas devoir m'obéir au motif que vous ne seriez pas mon employé ;*
 - *en prétextant que vous étiez en grève.*

A la fin de la conversation je vous ai déclaré : « on se donne rendez-vous dans quelques heures avec des personnes assermentées ». dans le courant de l'après-midi je vous ai adressé un sms et ai tenté de vous joindre par téléphone à plusieurs reprises pour vous fixer rendez-vous. Vous aviez coupé votre téléphone portable. Vous avez donc fait en sorte que ce rendez-vous ne puisse pas avoir lieu.

Je note encore qu'au cours de cet entretien vous vous êtes adressé à Monsieur C. (directeur des ressources humaines) en le traitant de « petit prétentieux » et de « mouton ».

(i) Le fait d'avoir détérioré notre bien, (ii) le fait d'avoir dirigé les voies de fait commises à notre encontre, (iii) le fait de faire payer par IAC le café que vous commandez à titre personnel, (iv) le fait d'avoir refusé de nous restituer les clefs, (v) le fait de persister dans les voies de fait que la présidente du tribunal a condamnées, (vi) le fait de refuser d'obéir à nos instructions et de vous rendre coupable d'insubordination caractérisée et (vii) le fait d'avoir injurié votre employeur ruinent toute confiance et ne nous permettent plus de maintenir les relations professionnelles qui nous lient. ».

I.1.20.

Par courrier recommandé du 15 mai 2009, IAC adresse au Tribunal du travail de Bruxelles la requête visée à l'article 4, § 1^{er} de la loi du 19 mars 1991.

Cette requête ne contenant pas les mêmes faits que ceux mentionnés dans les lettres de notification du 15 mai 2009, la société adressera une requête correcte le 18 mai 2009 et réexpédiera, le 18 mai, les lettres envoyées le 15 mai 2009.

I.1.21.

Le lundi 18 mai 2009, le conseil de la SA IAC avise, par courriel officiel, le conseil de Monsieur A. de ce que celui-ci aurait refusé de rendre les clés le 14 mai et qu'un huissier de justice se présentera à son domicile pour percevoir une astreinte de 1.000 €. Le courriel contient mise en demeure de restitution.

Par un autre courriel adressé le lundi 18 mai à 21h22 par Monsieur P. à Monsieur G., IAC indique que « *La direction ne pourra se remettre à la table des négociations que lorsque toutes les clés des véhicules lui auront été restituées* ».

I.1.22.

Monsieur A. G. et Monsieur A. invitent les autres travailleurs détenteurs de clés à indiquer les endroits où celles-ci se trouvent.

Le mardi 19 mai 2009 en soirée, Monsieur A. remet les clés de voitures à Monsieur P., en présence de la police appelée sur place par la délégation du personnel.

I.1.23.

Le 20 mai 2009, Monsieur A., qui est toujours en grève, se présente sur les lieux de travail et demande, en sa qualité de membre du CPPT, à avoir accès au site. Il constate, selon ses dires, la fermeture des portes de secours et appelle Monsieur Y. A., inspecteur social. Lorsque celui-ci arrivera sur le site Meiser, il constatera que toutes les portes sont bien ouvertes.

Suite à ce fait, qui constitue, selon Monsieur A., l'exercice de son mandat de délégué du personnel au CPPT, et, selon IAC, une plainte abusive, la société adresse à Monsieur A. ainsi qu'à la FGTB, une nouvelle lettre de notification au sens de l'article 4, § 1^{er} de la loi du 19 mars 1991 et saisit le Tribunal du travail de Bruxelles par requête du même jour.

La lettre de notification est rédigée comme suit :

« *Monsieur,*

Etant donné votre qualité de membre du Conseil d'entreprise et du Comité de prévention et de protection au travail, nous vous informons, dans le cadre de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel au Conseil d'entreprise et aux Comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, de notre intention de vous licencier pour motif grave.

Les faits constitutifs de la faute grave résident dans le comportement inadmissible que vous avez eu ce mercredi 20 mai 2009, à savoir :

Depuis la fin de l'occupation du site de Meiser, l'atelier est fermé pour cause de force majeure. Compte tenu des déprédations commises, tous les appareils de sécurité doivent être vérifiés par des organismes agréés (AIB Vinçotte).

Le magasin, les services administratifs et le showroom ont pu reprendre le travail progressivement.

Ce mercredi 20 mai, dans la matinée, vous avez exigé de pouvoir rentrer dans les locaux pour, selon vos dires, exercer votre mandat syndical.

Vers 10 heures, j'ai reçu un coup de téléphone de Monsieur Y. A., inspecteur des lois sociales. Monsieur A. m'a fait savoir que vous l'aviez contacté pour lui signaler que les mesures de sécurité n'étaient pas respectées sur le site et que, notamment, certaines portes étaient fermées en manière telle que l'évacuation du personnel ne pouvait se faire normalement en cas d'alerte incendie, ...

Compte tenu des accusations que vous portiez, l'inspecteur des lois sociales a décidé d'opérer une descente sur les lieux. Il n'a relevé aucune infraction. Il a, au contraire, pu constater que les portes de secours du magasin, où travaillaient certains de vos collègues, étaient parfaitement opérationnelles.

Par ailleurs, pour ce qui concerne les services administratifs et le showroom, nous avons demandé à la société Citizen Guard de placer un garde, 24h / 24h, à la porte d'entrée et de s'enquérir en permanence du respect de la sécurité.

Il importe peu que, par exemple, la porte d'entrée clients vers les locaux de réception pour les entretiens soit fermée puisque, comme précisé ci-avant, l'atelier est fermé.

L'inspecteur des lois sociales n'a constaté aucune infraction.

Vous avez donc déposé plainte contre votre employeur pour, soit-disant, dénoncer des manquements inexistantes, aux dispositions légales relatives à la sécurité des locaux.

Ce comportement purement vexatoire est d'autant plus grave que durant l'occupation du site Meiser entre le 6 et le 13 mai 2009, vous vous êtes comporté en leader et avez fait bloquer par des barres et autres dispositifs interdits toutes les portes vers l'extérieur pour qu'elles soient inutilisables.

Malgré votre qualité de membre du CPPT, vous avez donc fait en sorte que les dispositifs de sécurité les plus élémentaires soient inopérants, avez délibérément violé la réglementation que, par un mensonge à l'inspection des lois sociales ce 20 mai, vous prétendez que votre employeur ne respecte pas.

Votre accusation était gratuite et purement vexatoire.

Cela constitue une faute grave.

Cette faute est d'autant plus grave compte tenu du contexte qui a déjà contraint IAC à demander au tribunal du travail l'autorisation de vous licencier sans préavis ni indemnité.

Nous vous informons donc par la présente de notre intention de vous licencier pour motif grave sans préavis ni indemnité. (...). ».

I.1.24.

L'affaire est portée devant le Tribunal du travail de Bruxelles par requête en date du 22 mai 2009.

Statuant sur la demande de suspension du contrat de travail de Monsieur A. pendant la procédure judiciaire initiée par requête du 18 mai (RG n° 09/7517/A et 09/7294/A), la présidente du Tribunal du travail la refuse par ordonnance du 29 mai 2009, estimant qu'il est impossible de déterminer si les faits invoqués sont imputables à Monsieur A. personnellement, de sorte qu'il n'est pas certain que les motifs soient effectivement étrangers à sa qualité de délégué du personnel.

Dans le cadre de la requête du 22 mai 2009, (RG n° 09/7581/A), la demande de suspension du contrat de travail est également rejetée. Après avoir ordonné une descente sur les lieux le 2 juin 2009 et avoir constaté qu'il n'y a que

quelques portes de sécurité sans fermeture à clé, la présidente du Tribunal du travail relève que Monsieur A. est membre du CE et du CPPT, et que les faits invoqués pourraient se situer dans le cadre de son mandat.

I.2. Les demandes originaires.

Les actions tendent à entendre dire pour droit que les faits énoncés constituent un motif grave de résiliation du contrat de travail de sorte qu'il puisse être mis fin au contrat de travail de Monsieur E. A. sans préavis ni indemnité.

I.3. Le jugement dont appel.

Par le jugement attaqué du 20 juillet 2009, rendu dans les différentes procédures introduites à l'encontre de Monsieur A. et de la FGTB, le Tribunal du travail de Bruxelles, après avoir entendu l'avis verbal de Monsieur l'Auditeur du travail, décide :

« En application 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 personnel, admet l'existence d'un motif grave dans le chef de Monsieur E. A..

Condamne Monsieur E. A. aux dépens de l'instance, liquidés par la SA IAC à la somme de 415,32 € à titre de frais de citation et à la somme de 75 € à titre d'indemnité de procédure. ».

II. OBJET DES APPELS – DEMANDES DES PARTIES EN DEGRE D'APPEL.

II.1.

Monsieur A. et la FGTB relèvent appel du jugement du 20 juillet 2009.

En page 44 de leurs conclusions d'appel, ils exposent que :

- c'est à tort, selon eux, que les premiers juges ont retenu l'existence d'un motif grave quant au prétendu refus de remettre les clés le 14 mai 2009 ; ils contestent qu'un refus puisse être retenu ; ils contestent également que l'attitude adoptée par Monsieur A. le 14 mai 2009 puisse être qualifiée de faute et, *a fortiori*, de motif grave ;
- par contre, c'est à bon droit que le Tribunal a refusé d'accorder la moindre valeur probante à l'enregistrement illicite de l'entretien ;
- c'est également à bon droit que le Tribunal a rejeté tous les autres griefs et faits invoqués dans les lettres de notification des 15, 18 et 22 mai ;
- par contre, aucune faute ne peut être retenue, à leur estime, dans le chef de Monsieur A. quant au qualificatif qui aurait été donné à

Monsieur C. lors de l'entretien du 14 mai, Monsieur A. ayant traité de « *mouton* » les travailleurs non grévistes.

Ils demandent, en conséquence, à la Cour du travail de « *réformer le jugement a quo en ce qu'il a reconnu l'existence d'un motif grave, étant le prétendu refus de remettre les clés le 14 mai, et, faisant ce que le premier Juge eût dû faire, déclarer la demande originaire de la société non fondée et, en conséquence, l'en débouter* ».

Pour autant que de besoin, ils sollicitent, par ailleurs, la mesure avant dire droit suivante :

« *Autoriser les concluants à établir par toutes voies de droit les faits côtés à preuve suivants :*

- *Les clés rangées dans le service livraison (situé dans l'atelier), accrochées à un tableau, sont un des deux exemplaires des clés des véhicules du site Meiser ;*
- *Les doubles de ces clés sont quant à elles conservées dans les bureaux de la logistique à l'étage ;*
- *Le 6 mai, un inventaire des clés a été effectué et les clés rangées au service livraison ont été emportées hors du site Meiser, ou, à tout le moins, hors de portée des grévistes qui n'y ont pas eu accès ;*

En vue de l'audition des témoins, convoquer les personnes suivantes :

- *Madame K. O., dont le lieu de travail est situé à 1030 Bruxelles, Chaussée de Louvain, 770*
- *Monsieur Steve TACK, dont le lieu de travail est situé à 1030 Bruxelles, Chaussée de Louvain, 770* ».

II.2.

La SA IAC demande à la Cour du travail de dire l'appel de Monsieur A. et de la FGTB non fondé et, en conséquence, de confirmer le jugement attaqué en ce qu'il admet que le refus de remise des clés des véhicules constitue un motif grave et en ce qu'il condamne Monsieur A. aux dépens de l'instance.

Par ses conclusions d'appel, la société forme appel incident aux fins d'entendre :

« *Réformer le jugement a quo en ce qu'il considère que :*

Les faits décrits par la concluante dans les requêtes des 15 et 18 mai 2009, à savoir :

- *Les dégradations reprochées par la concluante à Monsieur A. ainsi que le fait d'avoir dirigé les voies de fait commises à son encontre ;*
- *Le fait de refuser d'obéir aux instructions de la concluante et d'avoir injurié son employeur ;*
- *Le fait d'avoir commandé du café à titre personnel au nom de la concluante ;*

- *Le fait de persister dans les voies de fait que la Présidente du Tribunal de première instance a condamnées ;*

ainsi que les faits décrits par la concluante dans sa requête du 22 mai 2009, à savoir :

- *la dénonciation sans fondement du 20 mai 2009 par Monsieur A. à l'inspection des lois sociales relatives à des portes de sécurité bloquées,*

ne sont pas constitutifs de motifs graves dans le chef de Monsieur A. et que, pour la plupart de ces faits, le délai de trois jours n'aurait pas été respecté ;

En conséquence :

- *Déclarer l'action originaires de l'appelant sur incident recevable et fondée dans son entièreté,*
- *En application 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 personnel, reconnaître la gravité des motifs tels qu'exposés par la SA IAC en termes de requêtes et citations originaires, de sorte qu'il puisse être mis fin au contrat de travail de Monsieur E. A. sans préavis ni indemnité. ».*

En page 13 de ses conclusions d'appel, la SA IAC signale que l'appel incident tend également à entendre réformer le jugement *a quo* en ce que les premiers juges considèrent que tout acte peut entrer dans le droit de grève pour autant qu'il reste « *dans les limites raisonnables de critères acceptés dans la vie sociale* » et que le droit de grève emporte tous droits, en ce compris le droit d'occuper l'entreprise, pourvu que cela ne s'accompagne d'actes de violence, d'intimidation ou de dégradations de matériel (voir feuillets 13 et 14, points 3 à 5 du jugement).

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR.

III.1. Le droit de grève.

III.1.1.

Le droit de grève a reçu une reconnaissance explicite dans le droit positif belge par le biais de la ratification du Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels et par l'adoption de la Charte sociale européenne.

Une reconnaissance du droit de grève peut également être déduite des conventions n° 87 et 98 de l'Organisation internationale du travail sur la liberté syndicale et la négociation collective, toutes deux ratifiées par la Belgique.

Par la ratification de la Charte sociale européenne, dont on peut estimer qu'elle a un effet direct en droit belge (implicitement, Conseil d'Etat, 23 février 1995, *Chr.D.S.*, 1996, p. 442, note J. JACQMAIN cité par M. JAMOULLE dans « Le droit de la grève en Belgique : évolutions et perspectives », *Chr.D.S.*, 2003, p. 372 ; voir également M. RIGAUX, « Le droit à l'action sociale », *Guide social permanent – Droit du travail : commentaires*, Partie IV – Livre II, Titre V, Chapitre II, 1, - 420), la loi nationale a reconnu le droit de faire grève comme un droit subjectif (M. RIGAUX, *op. cit.*, 550).

III.1.2.

Dans la Charte sociale européenne, le droit de grève est relié au droit à la liberté syndicale et au droit à la négociation collective.

L'article 6, intitulé « *Droit de négociation collective* » dispose :

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les Parties s'engagent :

- 1. à favoriser la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs ;*
- 2. à promouvoir, lorsque cela sera nécessaire et utile, l'institution de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler les conditions d'emploi par des conventions collectives ;*
- 3. à favoriser l'institution et l'utilisation de procédures appropriées de conciliation et d'arbitrage volontaire pour le règlement des conflits du travail ;*

et reconnaissent :

- 4. le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêt, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur. »*

Il ressort de ce texte :

- que les actions collectives constituent un moyen d'assurer l'effectivité du droit à la négociation ;
- qu'elles s'inscrivent dans le cadre des « *conflits d'intérêts* » entre travailleurs et employeurs ;
- que le droit de grève est un élément du droit plus général d'agir collectivement.

III.1.3.

Ces droits connaissent des limitations :

- dans l'article 6.4 de la Charte sociale européenne, il est précisé que le droit d'agir collectivement et le droit de grève ne peuvent aller à l'encontre des obligations résultant des conventions collectives en vigueur ;
- l'article G (ancien 31) de la Charte sociale révisée permet au législateur de restreindre ces droits dans la mesure « *nécessaire pour garantir le respect des droits et libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs.* ».

Se fondant sur cette dernière disposition et sur l'article 16 de la Constitution, la SA IAC soutient que le droit de propriété ne peut être limité que pour des causes d'utilité publique et que, lorsqu'il entre en conflit avec le droit d'action collective, il s'impose à celui-ci.

La société IAC maintient qu'en l'état actuel du droit, le droit de grève se limite au droit de cesser temporairement, de manière collective et concertée, de travailler en vue d'assurer le succès des revendications des travailleurs participant à la grève. Elle ajoute que le droit aux actions collectives, dont la grève est une forme d'expression, comprend également le droit des travailleurs de manifester, de pratiquer une grève du zèle et de former des piquets de grève, pour autant que ceux-ci se limitent à manifester l'existence de la grève et à tenter de convaincre les autres travailleurs non grévistes de rejoindre le mouvement, sans entraver les droits fondamentaux de l'employeur et des autres travailleurs.

IAC critique le jugement dont appel en ce qu'il considère que le travailleur bénéficie d'un droit de grève dans les limites raisonnables des critères acceptés dans la vie sociale. Selon elle, en effet, en l'absence de texte légal ou réglementaire, il n'appartient pas au tribunal de juger de l'opportunité que serait « *l'exercice socialement acceptable du droit de la grève* », ce qui reviendrait à se prononcer sur la légitimité de la grève et donc à s'immiscer dans le conflit social en tant que tel, ce qui n'est pas de la compétence du pouvoir judiciaire.

III.1.4.

La Cour du travail est d'avis que le principe qui interdit au juge de se prononcer sur l'opportunité de la grève, l'empêche également de s'immiscer dans le conflit collectif en s'arrogeant le droit de décréter illicite le recours à la grève selon les critères qu'il pose lui-même.

La lecture des décisions rendues en la matière fait apparaître que les critères de licéité des actions de grève dégagés par la jurisprudence des juridictions du travail dans le contentieux du licenciement pour motif grave (objectifs poursuivis) ou par celle des présidents des tribunaux de première instance dans celui du référé (voies de fait), manquent de cohérence et d'objectivité.

Dans les deux contentieux, l'appréciation est fondée sur l'idée que le juge se fait de ce qui est « *socialement admis* » ou raisonnable en droit. Sur de tels

sujets, la jurisprudence ne peut qu'être divisée. Ainsi à la question de savoir si le piquet de grève ou l'occupation d'entreprise constituent une forme d'action illicite, certaines décisions répondent par l'affirmative (Prés. Civ. Bruges, 7 février 2001, *Dr. Eur. transp.*, 2001, p. 207 ; Cour trav. Bruxelles, 18 décembre 2003, *J.T.T.*, 2004, p. 195, note ; Civ. Liège (réf.), 27 octobre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 87 ; Civ. Verviers (réf.), 27 octobre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 85 ; Prés. Civ. Hasselt, 18 janvier 2006, *Limb. Rechtsl.*, 2006, p. 193, note A. COLLETTE) alors que d'autres répondent par la négative (Cour d'appel Bruxelles, 14 janvier 1994, *R.W.*, 1993-1994, p. 1056 ; Prés. Civ. Courtrai, 1^{er} décembre 1999, *Chr.D.S.*, 2000, p. 437 ; Civ. Bruxelles, 26 septembre 2001, *Chr.D.S.*, 2002, pp. 218 à 222, note ; Cour trav. Mons, 7 mai 2002, *Journ. Jur.*, 2002 – reflet GOFFIN ; Prés. Civ. Malines (réf.), 7 novembre 2008, *Juristenkrant*, 2008, reflet BUELENS - RABG, 2009, p. 204, note B. LIETAERT ; Civ. Mons, 25 mars 2009, *Chr. D. S.*, 2009, pp. 396 à 402, note H.F.).

En l'absence de réglementation générale du droit de grève en Belgique, il convient de se référer au droit international et européen pour retirer les lignes directrices de l'exercice du droit de grève.

Par nature, la grève porte atteinte à la liberté d'entreprise de l'employeur, à la liberté du travail des travailleurs non grévistes, voire au droit de propriété, sans que ces atteintes puissent déboucher sur des sanctions pénales spécifiques (loi du 24 mai 1921 dépenalisant la participation à une grève).

Qualifier de voies de fait, parce qu'attentatoires à des droits subjectifs, les actions de grève pacifiques afin d'obtenir leur cessation sous astreinte, revient à priver le droit de grève de toute efficacité.

C'est ce qu'a dénoncé le Comité d'experts européen chargé du contrôle de la conformité des droits nationaux aux engagements que les Etats ont contracté par la ratification de la Charte sociale européenne. A ce sujet, la Cour du travail renvoie aux conclusions dudit Comité d'experts reproduites dans le jugement dont appel (9^e feuillet) ainsi qu'aux commentaires de Madame M. JAMOULLE, *op. cit.*, p. 372 :

« Ces conclusions sont particulièrement nettes, position sévère diront certains, à l'égard de la jurisprudence belge en référé, censurée frontalement. Après avoir rappelé les normes qui composent de façon plus que lacunaire le droit belge de la grève, après avoir rappelé les grands arrêts qui jalonnent la reconnaissance jurisprudentielle du droit de grève et après avoir mentionné les observations critiques des deux grands syndicats représentatifs à l'égard du contentieux en référé, le Comité constate que « ces pratiques jurisprudentielles sont de nature à tenir en échec l'exercice du droit de grève et impliquent un dépassement des restrictions admises par l'article 31 de la Charte ». De cette formule lapidaire, empreinte d'un strict légalisme – et peut-être de non-dit – on peut tirer l'enseignement suivant. Le Comité rejette implicitement la théorie des actes détachables qui soutient la jurisprudence belge en référé : les piquets de grève ne sont pas appréhendés comme une atteinte à un droit subjectif, au principe de la

liberté du travail, mais participent de l'exercice même du droit de grève qu'ils ne peuvent tenir en échec. Ainsi, la qualification de voie de fait est-elle exclue à l'égard de tels rassemblements, lorsqu'ils ne s'accompagnent pas de menaces ni de violences. ».

III.1.5.

Le droit de grève est un droit fondamental du travailleur.

Le fait de placer des piquets de grève est une pratique inhérente à la grève. Cette modalité de la grève fait partie de l'exercice normal du droit de grève ; elle ne présente un caractère illicite qu'à partir du moment où elle s'accompagne de faits punissables, tels que violences physiques, perturbation de l'ordre public ou autres comportements constitutifs de délits.

De même, l'occupation de l'entreprise, lorsqu'elle s'inscrit dans le cadre d'un « *conflit d'intérêts* » entre travailleurs et employeur et a pour objectif d'« *assurer l'effectivité du droit à la négociation* », est une forme d'action sociale qui doit être admise, pour autant qu'elle ne s'accompagne pas de dégradations de matériel ou de faits engageant la responsabilité pénale des travailleurs.

Les juridictions n'ont pas le pouvoir de décider si une action sociale est ou non licite en se fondant sur sa finalité, ce qui revient à s'immiscer dans le conflit collectif.

Les seuls critères d'appréciation – et les seules limites, hors l'interdiction de commettre des délits à l'occasion d'une action collective – sont ceux qui se dégagent des articles 6 et 31 (G) de la Charte sociale européenne.

III.1.6.

Le jugement dont appel sera donc confirmé en ce qu'il a reconnu aux travailleurs un droit de grève comportant « *le droit de ne pas effectuer le travail convenu et partant, par dérogation à l'article 1134 du code civil, de ne pas exécuter les obligations découlant du contrat de travail* » et en ce qu'il a précisé que « *En participant à un mouvement de grève et à une manifestation, le travailleur n'excède pas les limites du droit de grève reconnu à tout travailleur. Il s'agit d'un droit individuel du travailleur qui mérite autant de protection que le droit de propriété de l'employeur.* ».

III.2. Le motif grave.

III.2.1. Notion de motif grave.

III.2.1.1.

La loi du 19 mars 1991 ne déroge pas à la notion de motif grave telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. La notion est simplement adaptée au fait que le motif grave doit être préalablement reconnu par les juridictions du travail.

L'article 35, alinéa 2 de la loi sur les contrats de travail définit le motif grave comme « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

III.2.1.2.

L'application de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 n'est pas exclue en cas de grève.

Cette disposition requiert uniquement que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles.

L'arrêt qui considère que « *la simple disposition de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 concernant l'acte qui rendrait définitivement et immédiatement impossible la poursuite des relations contractuelles ne pourrait intervenir dans son application « habituelle » pour qualifier certains manquements, les relations de travail étant ici suspendues par définition* » et que « *dans le cadre d'un climat de lutte, la faute lourde doit s'entendre d'agissements infiniment plus graves ... qu'il faut ... une intention de nuire qui excède les limites permises par le droit de grève lui-même, soit une intensité exceptionnelle du mobile de nuisance, pour que soit retenue la faute lourde, car la grève par elle-même est toujours destinée à nuire* », prend en considération d'autres critères que ceux que prévoit l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 et viole ainsi cette disposition légale (Cass., 27 janvier 2003, *Chr.D.S.* 2003, p. 374)

III.2.2. Formalités et délai de notification des faits.

III.2.2.1.

L'article 4, § 3 de la loi du 19 mars 1991 énonce :

« *L'employeur doit faire mention dans les lettres dont il est question au § 1^{er}, de tous les faits dont il estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible à partir du moment où ils auraient été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail. En aucun cas, il ne peut s'agir de faits liés à l'exercice du mandat du délégué du personnel* ».

L'article 7 de la loi ajoute :

« La citation mentionne le motif grave qui justifie la demande. Les faits invoqués ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés en application de l'article 4, § 1^{er}. Aucun autre motif ne pourra, dans la suite de la procédure, être soumis à la juridiction du travail. Une copie de la lettre envoyée au travailleur et à l'organisation qui l'a présenté, comme prévu à l'article 4, § 1^{er}, doit être déposée au dossier ».

Il ressort de ces dispositions que le législateur a voulu (à peine de nullité, cf. article 4, § 4) que tous les faits pouvant justifier l'intention de l'employeur de rompre le contrat de travail du délégué ou du candidat pour motif grave soient notifiés dans les lettres envoyées au travailleur et à l'organisation qui l'a présenté et qu'aucun autre ne puisse être invoqué par l'employeur dans la suite de la procédure.

Le respect de cette interdiction doit être contrôlé par référence aux lettres envoyées au travailleur et à l'organisation qui l'a présenté, en application de l'article 4, § 1^{er} (Cass., 8 décembre 2003, n° de rôle : S030037F, accessible sur www.juridat.be).

III.2.2.2.

Aux termes de l'article 4, § 1^{er} de la loi du 19 mars 1991,

« L'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel pour motif grave doit en informer l'intéressé et l'organisation qui l'a présenté par lettre recommandée à la poste envoyée dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement.

Il doit également, dans le même délai, saisir, par requête, le président du tribunal du travail. ».

Suivant l'article 6, l'employeur qui maintient sa décision de licencier, doit ensuite saisir le président du tribunal du travail dans les trois jours qui suivent l'échéance de la période de négociation, s'il s'agit d'un candidat, et dans les trois jours qui suivent l'ordonnance du président se prononçant sur la suspension éventuelle du contrat de travail, s'il s'agit d'un délégué du personnel.

L'article 7 précise que la citation mentionne le motif grave qui justifie la demande et que les faits invoqués ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés en application de l'article 4.

III.2.3. Règles relatives à la preuve.

III.2.3.1.

La loi du 19 mars 1991 ne déroge pas au droit commun en matière de licenciement pour motif grave, pour ce qui est de la charge de la preuve du

motif grave : la preuve incombe à l'employeur (article 35, alinéa 8 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

La loi du 19 mars 1991 ne déroge pas davantage aux règles de l'administration de la preuve en droit commun visées aux articles 1315 et 870 du Code judiciaire.

III.2.3.2.

Le juge apprécie souverainement la valeur probante de tous les documents qui lui sont soumis.

La preuve doit être régulière.

III.2.3.3.

La preuve doit, enfin, être apportée de manière rigoureuse sans laisser la place au doute dès lors que la rupture pour motif grave constitue un mode exceptionnel de résiliation du contrat de travail, s'agissant pour le travailleur d'une sanction extrêmement grave (Cour trav. Bruxelles, 20 juin 2007, inédit, R.G. n° 47.220).

Les reportages télévisés et les déclarations faites à la presse, particulièrement dans un contexte de conflit social aigu et fortement médiatisé, ne peuvent être admis qu'à titre de simples présomptions et sont à prendre avec beaucoup de circonspection.

III.2.4. Appréciation du motif grave.

III.2.4.1.

L'article 2, § 1^{er} de la loi du 19 mars 1991, dispose que les délégués du personnel et les candidats délégués ne peuvent être licenciés que pour un motif grave « *préalablement admis par la juridiction du travail ...* ».

La manière dont ce texte est formulé fait dire à la société appelante que le juge ne substitue pas son appréciation à celle de l'employeur mais vérifie si la décision prise par l'employeur peut correspondre à la notion de motif grave telle que précisée à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

Aux termes de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, le motif grave est « *laissé à l'appréciation du juge* ».

C'est, dès lors, à bon droit que le jugement dont appel a décidé que le juge du fond apprécie, dans chaque cas d'espèce qui lui est soumis, souverainement le motif grave, c'est-à-dire si les faits invoqués sont réels et répondent aux exigences de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 et décide :

« Contrairement à ce que soutient la s.a. IAC, le contrôle ainsi opéré par le juge, conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, est un « contrôle plein : le juge substitue son appréciation à celle de l'employeur ». »

III.2.4.2.

L'appréciation du motif grave se fait *in concreto*, c'est-à-dire en fonction des faits et du contexte réel dans lequel ceux-ci se sont déroulés.

Le juge doit tenir compte de l'ensemble des circonstances qui sont de nature à attribuer ou non à un fait le caractère de motif grave.

Le jugement dont appel doit, dès lors, être approuvé en ce qu'il relève que « *La circonstance que les faits reprochés se sont déroulés au moment d'un conflit collectif de travail doit donc être prise en considération, sauf à examiner ces faits de façon abstraite.* ».

Il convient d'avoir égard aux faits eux-mêmes, aux éventuels antécédents mentionnés dans les lettres envoyées au travailleur et à l'organisation qui l'a présenté et, également, aux circonstances susceptibles d'atténuer ou d'aggraver le comportement du travailleur.

III.2.4.3.

Les faits dont l'employeur estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible ne peuvent être liés à l'exercice du mandat du délégué du personnel (article 4, § 3, *in fine* de la loi du 19 mars 1991).

Par ailleurs, « *Le mandat des délégués du personnel ou la qualité de candidat ne peut entraîner ni préjudice, ni avantages spéciaux* » (article 2, § 4 de la même loi).

Il se déduit de ces dispositions légales que le délégué ne peut être sanctionné pour les actes accomplis dans l'exercice de son mandat mais que, d'autre part, ce mandat ne lui confère pas une immunité générale.

C'est à tort que la société IAC soutient que la faute grave reprochée aux représentants du personnel devrait être appréciée avec d'autant plus de rigueur dans leur chef qu'ils sont censés constituer un exemple pour leurs collègues de travail. Retenir dans l'existence du mandat ou dans la qualité de candidat une circonstance aggravante du comportement du travailleur reviendrait à préjudicier ce travailleur du seul fait de son mandat ou de sa candidature.

III.2.5. Faits invoqués par la SA IAC.

La requête adressée par la voie recommandée en date du 15 mai 2009, et par laquelle la SA IAC a saisi la présidente du Tribunal du travail de Bruxelles en vertu de l'article 4, §§ 1^{er} et 2 de la loi du 19 mars 1991 dans la procédure inscrite sous le numéro de RG 09/7294/A, n'a pas été suivie d'une citation signifiée en vertu de l'article 6.

C'est, dès lors, à bon droit que le jugement dont appel n'a pas examiné les faits invoqués dans cette requête et s'en est tenu aux faits repris dans la requête du 18 mai 2009 et dans celle du 22 mai 2009.

III.2.6. La SA IAC reproche en premier lieu à Monsieur A. « d'avoir détérioré [son] bien » et « d'avoir dirigé les voies de fait commises à [son] rencontre ».

Elle affirme, d'une part, que Monsieur A. aurait été photographié le 7 mai 2009 en train de souder les grilles de l'entreprise afin d'en interdire l'accès et, d'autre part, que différents reportages télévisés démontreraient que Monsieur A. dirigeait l'occupation et les voies de fait qui en découlent, dont Monsieur A. se serait personnellement rendu coupable.

III.2.6.1.

Ainsi qu'il a été relevé très justement dans le jugement dont appel, aucune pièce n'établit le premier fait allégué à l'appui du grief de « détérioration » de biens de la société.

III.2.6.2.

En ce qui concerne le rôle de meneur que Monsieur A. aurait joué durant l'occupation de l'entreprise (et qui résulterait du fait qu'il était systématiquement interviewé lors des reportages télévisés et qu'on le voit en train de donner des instructions aux autres travailleurs), ce fait ne peut, comme tel, être considéré comme une faute qui justifierait le licenciement pour motif grave. Il convient de ne pas perdre de vue que Monsieur A. est un représentant du personnel. C'est dans l'exercice de son activité au profit de la collectivité qu'il a agi et a été filmé et interrogé par les journalistes.

III.2.6.3.

Il ne ressort nullement des reportages télévisés produits par la SA IAC que Monsieur A. se serait rendu coupable de voies de fait.

Du reste, comme relevé par les premiers juges, les « voies de fait » invoquées ne sont pas plus amplement décrites dans la lettre du 18 mai 2009. Sans doute cette expression est-elle rattachée, dans l'esprit de la société, à l'ordonnance prononcée le 12 mai 2009 par la présidente du Tribunal de première instance siégeant en référé. Dans ce cas, lesdites « voies de fait » ne peuvent être constitutives de motif grave de rupture dès lors que l'occupation du site Meiser et le déplacement des véhicules à l'intérieur du site, considérés par cette ordonnance comme « voies de fait », n'ont pas été jugées par IAC comme des fautes graves rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations contractuelles à l'égard des autres travailleurs qui y ont participé et qui étaient également visés par l'ordonnance du 12 mai 2009.

Par ailleurs, les ordonnances rendues en référé n'ont aucune autorité de chose jugée quant au fond du litige. Elles ne portent pas préjudice au principal (article 1039 du Code civil). Le juge du fond peut prendre une décision contraire. L'ordonnance du 12 mai 2009 ne lie pas les juridictions du travail

appelées à statuer au fond sur l'existence et la gravité de faits que le juge des référés a qualifiés provisoirement de « *voies de fait* ».

La Cour du travail considère que les actions incriminées (blocage des accès du site de la société et déplacement des véhicules à l'intérieur du site) constituent l'exercice du droit d'agir collectivement.

Eu égard au caractère collectif de l'action menée, les actes ne sont pas imputables personnellement à un travailleur déterminé. La présidente du Tribunal de première instance l'a d'ailleurs relevé dans son ordonnance du 12 mai 2009 : « ... *il apparaît impossible de rendre individuellement responsable un travailleur de l'occupation de l'entreprise* ».

III.2.6.4.

La société invoque dans ses conclusions et verse à son dossier des procès-verbaux de constat de l'huissier de justice D. dressés après la fin de l'occupation (13 et 15 mai 2009) et censés établir que des dégradations ont été commises pendant l'action collective. Outre que les parties appelantes, et surtout la FGTB, contestent les constatations faites par l'huissier – plus particulièrement celles faites le 15 mai 2009, deux jours après la fin de l'occupation et de manière non contradictoire – il n'apparaît pas des procès-verbaux dressés que Monsieur A. serait personnellement responsable de dégradations.

Or le premier élément constitutif du motif grave est l'existence d'une faute, c'est-à-dire d'un acte personnel commis par l'une des parties au contrat de travail (Cour trav. Liège, 11 juin 1992, *Chr.D.S.*, 1994, p. 346).

La théorie de la « *responsabilité in solidum* », invoquée par la société pour la première fois dans sa requête d'appel, ne permet pas de considérer que Monsieur A. devrait répondre de l'ensemble des faits commis par les travailleurs ayant occupé le site et pris possession des véhicules.

Ainsi que le relèvent avec raison les parties appelantes, cette construction est dénuée de toute pertinence en matière de congé pour motif grave, la théorie de l'obligation *in solidum* portant exclusivement sur l'obligation à la dette (DE PAGE, « *Traité élémentaire de droit civil belge* », T.III, Les obligations, 2^e partie, Bruylant, 1967, p. 308, n°311).

A supposer même que la société puisse réclamer à chaque travailleur ayant participé à l'occupation la réparation d'un éventuel dommage, cette circonstance est indifférente sur le plan de l'appréciation du motif grave ; le fait d'avoir occasionné le cas échéant un préjudice n'est pas un critère d'appréciation du motif grave lui-même, lequel exige la preuve d'une faute, intrinsèquement grave et rendant impossible la poursuite de la relation de travail.

En conclusions, les manquements invoqués relatifs aux « *dégradations* » et aux « *voies de fait* » ne sont pas établis dans le chef de Monsieur A..

III.2.7. Le deuxième grief formulé à l'encontre de Monsieur A. dans la lettre du 18 mai 2009 est le suivant : le 7 mai vous avez fait sortir les clés des véhicules du local dans lequel elles se trouvaient, les avez fait placer sur un chariot et les avez cachées dans un lieu secret en déclarant à la presse présente que vous les preniez en otage, que vous séquestriez le bâtiment et que vous réserviez une « surprise » à la direction.

Par le journal télévisé de RTL du 7 mai 2009, dont elle produit la vidéo (voir la pièce 6 du dossier de la partie intimée), la société IAC avait connaissance de ce fait le jour même où il s'est produit.

Ce fait est donc invoqué tardivement en vertu de l'article 4, § 1^{er} de la loi du 19 mars 1991.

A tort, l'intimée invoque un manquement continu.

III.2.8. La société reproche encore à Monsieur A. d'avoir fait payer par IAC le café commandé à titre personnel.

Le 8 mai, en pleine occupation du site, Monsieur A. aurait commandé du café à la société MIKO pour les grévistes.

Ce fait, contesté par Monsieur A., n'est nullement établi.

La pièce produite par la société n'est pas un bon de commande mais un bon de livraison. Une livraison a, en effet, eu lieu le 13 mai 2009 suite à une commande du 8 mai 2009.

A bon droit les premiers juges ont relevé :

- qu'il n'est pas démenti par la société que la commande du café était généralement opérée par Monsieur A., ce qui peut expliquer que ses coordonnées GSM soient reprises sur le bon de livraison ;
- qu'il n'est pas contesté par la société que le café livré le 13 mai 2009 a été entreposé et qu'il n'a aucunement été utilisé par les grévistes ;
- qu'il n'y avait pas lieu d'accorder de valeur probante à l'attestation de Monsieur L. L., qui n'a pas été témoin direct des faits.

III.2.9. Le grief principal que formule IAC à l'encontre de Monsieur A. concerne le refus de restituer les clés.

La société reproche à Monsieur A. d'avoir refusé, le 14 mai 2009, de restituer les clés des véhicules et ce, malgré l'ordonnance du 12 mai 2009 ; d'avoir ainsi persisté dans les voies de fait condamnées par la présidente du Tribunal de première instance de Bruxelles ; d'avoir refusé d'obéir aux instructions de la SA IAC ; enfin, d'avoir proféré des injures à l'égard de son employeur.

III.2.9.1.

Les premiers juges n'ont retenu qu'un seul de ces faits comme étant constitutif de motif grave, à savoir le refus de remise des clés.

Il ont fondé leur décision sur les considérations suivantes :

- Monsieur A. admet qu'il a pris possession, au moins pour partie, des clés des véhicules au début de l'occupation du site (cf. journal télévisé de RTL du 7 mai 2009) ;
- il soutient que s'il n'a pas pu remettre les clés avant le 19 mai 2009, c'est que les travailleurs n'ont pas voulu indiquer où se trouvaient leurs clés, donnant à penser que lui-même ignorait totalement où se trouvaient les clés ;
- or, de l'analyse des pièces versées au débat et des déclarations contradictoires du premier appelant, le Tribunal du travail tire la conviction que Monsieur A. savait aussi, au moment où l'occupation du site a pris fin, où se trouvaient au moins pour partie les clés ;
- le principe d'exécution de bonne foi des conventions, qui persiste même lorsque l'exécution du contrat est suspendue, contraignait Monsieur A. à restituer volontairement immédiatement les clés dès la fin de l'occupation du site ou de dire où elles se trouvaient ;
- l'ordonnance du 12 mai 2009, rendue contradictoirement à l'égard de Monsieur A. était très claire : les travailleurs qui détenaient des clés de véhicules devaient restituer celles-ci ;
- l'absence de remise des clés, malgré l'ordonnance du 12 mai 2009, créait une situation absolument disproportionnée, même dans le conflit collectif en cours, en ce que cette absence pouvait représenter une menace majeure, voire catastrophique pour l'entreprise ; ce comportement ne trouve pas de fondement dans le droit de grève ;
- convoqué dès le lendemain de la libération des lieux, Monsieur A. connaissait l'importance de la remise des clés ;
- si les exigences posées à la remise des clés le 14 mai 2009 peuvent être conçues, il n'en va pas de même de l'absence de suite réservée aux démarches de la société pour que les clés soient remises en présence de l'huissier ; cette attitude témoigne d'une désinvolture délibérée.

III.2.9.2.

Pour établir que Monsieur A. aurait refusé d'exécuter la décision de justice, la SA IAC produit une attestation de Monsieur P. qui est la transcription d'un enregistrement fait par un membre de la direction, Monsieur S., sur son Blackberry, lors de la rencontre intervenue le matin du 14 mai 2009, et qui est

versé au dossier de la société sous la forme d'un fichier audio inscrit sur une clé USB.

Un enregistrement d'une conversation privée ne peut être utilisé, même au titre de simple présomption, que s'il est établi qu'il a été recueilli de manière licite.

Les appelants soulèvent, sans contestation de la part de la société, que l'enregistrement retranscrit sous la forme d'une attestation a été fait à l'insu de Monsieur A. et qu'en outre, la société n'a révélé l'existence de l'enregistrement dont est issue la prétendue attestation qu'en cours de procédure. Ils contestent la valeur probante de ce document en faisant valoir que la transcription n'est pas fidèle au dialogue enregistré. D'autre part, ils relèvent que la conversation enregistrée démontre une mise en scène (présentation des personnes présentes par Monsieur P., au début de l'enregistrement ; débit lent et réponses brèves de la part de Monsieur P. ; répétition de constats, etc.) et ils soulignent que rien ne permet d'établir que l'enregistrement n'a pas été manipulé, notamment par la coupure de certains passages.

Pour convaincre la Cour du travail de leurs critiques à l'égard du document manuscrit et de l'enregistrement audio dont il est issu, les appelants ont tenu à faire entendre cet enregistrement en audience publique, tout en maintenant leur position selon laquelle ce mode de preuve était illicite et devait être rejeté.

La Cour du travail a ainsi pu constater à tout le moins l'extrême tension qui existait entre les protagonistes et le caractère artificiel de la discussion, comme si les membres de la direction, en face desquels Monsieur A. était tout seul, avaient voulu le pousser à la faute.

La partie intimée soutient en conclusions qu'une preuve illicitement recueillie peut être prise en considération, en fonction des circonstances, à la condition qu'elle ne viole pas une formalité prescrite à peine de nullité et que son obtention ne soit pas entachée d'un vice préjudiciable à sa crédibilité ou portant atteinte au droit à un procès équitable. Elle se fonde sur un arrêt de la Cour de cassation du 10 mars 2008. Toutefois, cet arrêt n'a pas la portée que IAC entend lui donner : il a été rendu en matière pénale et repose sur l'idée que le juge qui procède à l'appréciation d'une preuve illicitement recueillie ne peut l'écarter qu'après avoir mis en balance la gravité de l'infraction et la gravité de l'irrégularité qui a contribué à établir cette infraction.

En matière civile et contractuelle, il a été jugé que la transcription d'un enregistrement d'une conversation intervenue entre parties est un mode de preuve qui doit être rejeté et ce, aux motifs que le recours à pareil procédé, à l'insu de l'interlocuteur, constitue une indécatesse qui peut laisser supposer que la personne qui l'utilise est capable de fausser les règles de la bonne foi qui doit présider à l'exécution d'une convention et que les modalités de l'enregistrement n'apportent, en outre, aucune certitude que les propos reproduits sont le reflet de la réalité et que l'enregistrement a été intégral (Cour d'appel Bruxelles, 16 décembre 1987, RG n° 84/1168).

A bon droit le jugement dont appel a estimé ne pouvoir attacher de valeur probante à l'enregistrement produit et à sa retranscription dactylographiée. La Cour du travail rejette également cette preuve irrégulière.

III.2.9.3.

Contrairement aux premiers juges, la Cour du travail n'est pas d'avis que l'ordonnance du 12 mai 2009, rendue contradictoirement à l'égard de Monsieur A., obligeait celui-ci à rendre volontairement et immédiatement les clés dès la libération des lieux le 13 mai 2009.

Il y a une gradation dans les mesures décidées :

« Ordonnons à chacun des défendeurs, sous peine d'astreinte de 1000 € par manquement :

- *de quitter le site ...*
- *de ne pas empêcher la demanderesse de reprendre possession des biens, lui appartenant ou appartenant à des tiers ;*

Faisons défense aux défendeurs d'entraver l'accès paisible aux sites, ...

Invitons les défendeurs à restituer à la demanderesse les clés des véhicules dans l'hypothèse où elles seraient en leur possession ou encore dans l'hypothèse où ils y auraient accès ; ».

La présidente du Tribunal de première instance a eu égard au fait *« qu'il n'est pas établi que chacun des travailleurs pris individuellement est en mesure de garantir la restitution des véhicules ou encore celle des clés ; s'agissant plus particulièrement des clés, le tribunal ne dispose d'aucun élément qui lui permettrait de déterminer qu'elles sont effectivement en possession d'un travailleur bien déterminé ; (...) ».*

IAC n'invoque d'ailleurs pas à l'appui de sa demande de reconnaissance d'un motif grave le fait que Monsieur A. n'aurait pas restitué les clés le 13 mai au moment où l'occupation a pris fin, mais bien d'avoir refusé de les restituer le 14 mai au matin.

III.2.9.4.

Le 14 mai 2009, Monsieur P. convoque Monsieur A. et lui ordonne de restituer les clés des voitures.

L'intimée soutient que Monsieur A. refuse de restituer les clés, *« poursuivant de la sorte les voies de fait et commettant un acte d'insubordination caractérisé ».*

Monsieur A. conteste ce refus. Il fait valoir :

- que l'absence de remise des clés à ce moment précis résulte de l'attitude de l'employeur, qui poursuivait manifestement un objectif bien étranger à la remise des clés elles-mêmes, à savoir, provoquer une

faute permettant d'invoquer un motif grave et ainsi de licencier un représentant du personnel plus sûrement que par la procédure en reconnaissance de motif économique (très aléatoire eu égard à la fragilité de la thèse de la fermeture d'une « *division d'entreprise* ») ;

- qu'il sortait d'une semaine de grève et d'occupation très éprouvante, dans laquelle il s'était fortement engagé, et qu'il était dans un état émotionnel et de fatigue extrême pouvant expliquer ses réactions : face à l'attitude autoritaire de la direction, il a déclaré qu'il était en grève, que son contrat de travail était suspendu et que donc il n'était pas subordonné à l'autorité de son employeur ;
- qu'il craignait de pénétrer seul dans le bâtiment avec Monsieur P., raison pour laquelle il a demandé la présence de son permanent et des forces de l'ordre ;
- qu'il ne savait pas où étaient cachées toutes les clés et qu'il souhaitait que les autres travailleurs concernés soient également présents afin que l'ensemble des clés soient restituées.

Toutes ces explications sont crédibles et les conditions posées à la remise des clés n'apparaissent pas exagérées vu le contexte et la tension. Le comportement de Monsieur A. à ce moment n'est pas gravement fautif et, en tout cas, n'est pas de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation contractuelle.

Les égards mutuels et la loyauté envers l'employeur, en situation de conflit collectif, ne doivent pas être appréciés de la même manière que durant l'exécution normale du contrat de travail.

Ainsi que le relèvent pertinemment les parties appelantes, le concept de « *rupture de confiance* » entre les parties n'a pas de sens pendant un conflit social aigu : aucune des parties ne fait confiance à l'autre.

Lorsque l'on sait que la scène du 14 mai 2009 se passe sur le parking, que Monsieur A. est seul, que Monsieur P. est accompagné d'une délégation patronale forte de la « *victoire* » (la fin de l'occupation) qu'elle a obtenue la veille non pas par la voie de la concertation mais dans le cadre d'une expulsion judiciaire sous astreinte et que l'un des directeurs, Monsieur S., enregistre clandestinement la conversation, il apparaît que la société est mal placée pour invoquer à l'encontre de Monsieur A. un manquement à l'obligation d'exécution de bonne foi des conventions et à l'obligation d'égards mutuels.

En outre, le refus de restituer les clés n'est pas établi.

La société indique elle-même que Monsieur A. aurait exprimé son prétendu refus, notamment :

« - *en n'acceptant de les remettre que si tous les travailleurs pouvaient accéder au site,*

- *en n'acceptant de montrer le lieu qu'à des tiers, à savoir des policiers et votre permanent syndical. »*

Elle reconnaît donc que Monsieur A. acceptait de remettre les clés ou de montrer où elles se trouvaient mais qu'il souhaitait le faire en présence de tiers, ce qui peut aisément se comprendre dans le contexte conflictuel qui prévalait.

Aucun motif grave ne peut être retenu dans le chef de Monsieur A. du fait de l'absence de restitution des clés le 14 mai au matin.

La « *menace majeure, voire catastrophique pour l'entreprise* » que cette absence pouvait représenter, selon les premiers juges, n'a pas été invoquée par la société dans la lettre du 18 mai 2009. Les parties appelantes contestent cette menace, qui n'est nullement établie. Il convient de ne pas perdre de vue que les clés qui avaient été cachées durant l'action collective, étaient les doubles des clés des véhicules (fait non contesté par IAC, qui rétorque que les voitures ne peuvent être vendues avec une seule clé).

La Cour du travail n'aperçoit pas en quoi l'absence de remise des doubles des clés pourrait constituer une menace plus importante que l'occupation du site lui-même ou qu'un arrêt collectif concerté de travail. Ainsi que le rappelle la FGTB, le préjudice commercial est inhérent à toute action sociale, laquelle présente un aspect nocif, qui fait partie de sa substance.

III.2.9.5.

La société IAC invoque encore que, à la fin de la conversation, Monsieur P. aurait dit à Monsieur A. : « *on se donne rendez-vous dans quelques heures avec des personnes assermentées* », qu'il lui aurait envoyé un sms dans le courant de l'après-midi et aurait tenté de le joindre par téléphone à plusieurs reprises pour lui fixer un rendez-vous mais que Monsieur A. aurait coupé son téléphone portable, faisant en sorte que ce rendez-vous ne puisse avoir lieu.

Monsieur A. conteste qu'il ait été convenu d'une rencontre ultérieure dans le courant de la journée et la SA IAC, qui a la charge de la preuve, reste en défaut de l'établir.

En revanche, il reconnaît être rentré chez lui dans un état d'épuisement extrême et avoir coupé son GSM ou s'en être éloigné pour pouvoir dormir. Contrairement à ce que soutient IAC dans ses conclusions, il n'appartient pas à Monsieur A. de prouver qu'il n'a pas pris connaissance des appels téléphoniques de Monsieur P.

Aucune disposition au sein de la société n'impose aux travailleurs d'être joignables sur leur téléphone portable. Il ne peut pas être reproché à Monsieur A. de ne pas avoir donné suite à un rendez-vous qui n'avait pas été convenu ni organisé.

La désinvolture délibérée, retenue par le jugement dont appel ne peut être retenue.

III.2.9.6.

Le fait que Monsieur A. ait, éventuellement (il le conteste) traité le directeur des ressources humaines, Monsieur C., de « *petit prétentieux* » ou de « *mouton* », lorsqu'il fut pris à partie par la direction sur le parking de l'entreprise, est sans aucun doute regrettable, voire fautif, mais n'est pas, dans les circonstances particulières décrites ci-avant, une faute grave susceptible de rendre irrémédiablement impossible la poursuite de la relation de travail.

III.2.9.7 .

Enfin, la société prétend à tort que Monsieur A. aurait « *persisté dans les voies de fait que la présidente du Tribunal de première instance a condamnées* ».

Monsieur A. a volontairement quitté les lieux le 13 mai 2009, comme les autres personnes visées par l'ordonnance rendue contradictoirement le 12 mai 2009.

Il convient également de relever que Monsieur A. et son organisation syndicale ont finalement fait en sorte que l'ensemble des clés soient restituées à la société le 19 mai 2009 et ce, alors même qu'ils étaient informés de la mise en mouvement par IAC de la procédure de reconnaissance du motif grave pour le motif de refus de remise des clés.

III.2.10. La dénonciation sans fondement du 20 mai 2009 à l'inspection des lois sociales.

Ce fait est décrit dans la lettre du 22 mai 2009.

III.2.10.1.

A juste titre, le jugement dont appel a rappelé que Monsieur A. était membre du CPPT et qu'il était donc dans l'exercice de son mandat lorsqu'il s'est rendu sur le site de Meiser le 20 mai 2009.

C'est le rôle d'un membre du CPPT de porter plainte à l'inspection sociale pour un problème de sorties de secours non opérationnelles où des membres du personnel travaillent dans le bâtiment.

III.2.10.2.

La société conteste la fermeture des portes et soutient que Monsieur A. aurait, avant même d'opérer le moindre contrôle, contacté directement l'inspecteur social, sans essayer de résoudre la situation avec son employeur ou avec le conseiller en prévention.

Cette affirmation est contredite, notamment, par la pièce 27, farde I du dossier des parties appelantes, étant une déclaration de Madame D., qui atteste que le 20 mai 2009, elle a fait le tour du bâtiment et, ayant constaté que les portes d'entrée et de secours étaient toutes fermées, à l'exception de celles du magasin (portes à poignée rapide), a fait part de la situation à Monsieur A.. Celui-ci s'est d'abord référé à Monsieur L. P. (conseiller en prévention) avant de décider, avec Madame D., d'appeler Monsieur Y. A., inspecteur social. Au

moment où ce dernier est arrivé, vers 11h30, toutes les portes du bâtiment avaient été ouvertes, ce que Monsieur Y. A. a constaté.

Dans son rapport du 27 mai 2009, transmis par le SPF Emploi, travail et Concertation sociale, Monsieur Y. A. signale : « *La plainte était probablement fondée au moment de l'appel de Monsieur A., mais au moment de mon passage les portes étaient ou pouvaient être ouvertes par un procédé normal* » (pièce 28, farde I, du dossier des parties appelantes).

Il apparaît, en conséquence, que le fait n'est pas établi.

III.2.11. Conclusion.

Le jugement dont appel sera réformé en ce qu'il a reconnu l'existence d'un motif grave, étant le refus de remise des clés le 14 mai 2009.

Il sera confirmé en ce qu'il n'a pas reconnu l'existence ou la gravité des autres faits invoqués par la société dans les lettres de notification des 18 et 22 mai 2009.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire

Vu l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

Reçoit l'appel principal et le déclare fondé ;

Reçoit l'appel incident et le déclare non fondé ;

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a reconnu l'existence d'un motif grave, étant le refus de remise des clés le 14 mai 2009 et en ce qu'il a condamné Monsieur A. aux dépens ;

Déclare la demande originaire non fondée et en déboute la SA IAC ;

Condamne la SA IAC aux dépens des deux instances taxés à 2.400 euros (deux mille quatre cents euros soit 2 x 1200 euros montant de base pour les affaires non évaluables en argent)

Ainsi jugé par la deuxième Chambre de la Cour du travail de Bruxelles composée de

Madame CAPPELLINI L.,

Président de Chambre,

Monsieur GAUTHY Y.,

Conseiller social au titre d'employeur,

Monsieur PARDON R.,

Conseiller social au titre d'employé,

assistés de Madame DE CEULAER J.,

Greffier en chef ff.

GAUTHY Y.

PARDON R.

DE CEULAER J.

CAPPELLINI L.

et prononcé à l'audience publique de la deuxième Chambre de la Cour du travail de Bruxelles le cinq novembre deux mille neuf par

Madame CAPPELLINI L., Président de Chambre,
assistée de Madame DE CEULAER J., Greffier en chef ff.

DE CEULAER J.

CAPPELLINI