

C'est donc en raison du contrat de travail la liant à la société, dit la demanderesse, qu'elle a pu percevoir la prime syndicale ; celle-ci constitue donc, selon elle, un avantage entrant en ligne de compte pour le calcul des indemnités de protection ;

➤ La partie défenderesse précise que cette prime syndicale n'est pas payée par A _____, mais par le Fond de sécurité d'existence créé au sein de la commission paritaire 209 ; elle ne constitue pas, selon elle, de la rémunération ni au sens de l'article 39 de la loi du 03.07.1978 ni au sens de l'article 2 de la loi du 12.04.1965 dans la mesure où elle n'est en rien attribuée en raison du travail effectué et, par conséquent, comme découlant de l'occupation (Cour du Travail de Liège, 21.04.2010, www.juridat.be);

Ceci est confirmé, dit la défenderesse, par la jurisprudence qui précise que *« même si l'on devait retenir la notion de rémunération au sens de l'article 2 de la loi du 12.04.1965, plus étendue que celle retenue par la jurisprudence dans le cadre de la relation contractuelle entre employeurs et travailleurs, la prime syndicale ne pourra être considérée comme constituant de la rémunération ; en effet, la prime syndicale est octroyée à certains travailleurs non en raison d'une tâche accomplie mais en raison de leur affiliation à une organisation représentative de travailleurs à laquelle ils paient une cotisation. Il ne s'agit donc ni de la contrepartie du travail accompli ni d'un montant dû par l'employeur à raison de l'engagement du travailleur »* (Cour du Travail de Liège, 21.04.2010, op cit.) ;

En tout état de cause, dit la défenderesse, en matière de sécurité sociale, l'article 19 §2 7° de l'A.R. du 28.11.1969 pris en exécution de la loi du 27.06.1969 révisant l'arrêté-loi du 28.12.1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, précise que *« Jusqu'à concurrence du montant de 135,00 EUR, les sommes accordées aux travailleurs en raison de leur affiliation à une organisation syndicale ne doivent pas être considérées comme rémunération »* ;

Le montant de 90,00 EUR ne peut donc être pris en considération, selon la défenderesse, dans la rémunération de Madame P _____

- Le tribunal est d'accord avec la position de la défenderesse ; cette prime syndicale n'est ni la contrepartie du travail accompli ni d'un montant dû par l'employeur à raison de l'engagement du travailleur ; elle ne constitue pas de la rémunération ;

Ce chef de demande est non fondé ;

d. Le gsm :

➤ La demanderesse bénéficiait, dit-elle, dans le cadre de son contrat de travail d'un appareil fourni par la société et d'un numéro de téléphone à charge de la société, qui prenait en charge l'ensemble des coûts, soit l'abonnement et l'ensemble des communications tant professionnelles que privées et ce sans aucune limite ou ventilation ;

L'avantage lié à l'octroi de l'appareil est évalué par la demanderesse à 50,00 EUR par an ;

Quant à l'évaluation de l'avantage résultant de la prise en charge de l'ensemble des communications privées, la partie défenderesse soutient qu'il y a lieu de retenir l'évaluation forfaitaire ONSS dès lors que la demanderesse ne démontrerait pas un avantage privé supérieur ;

Pour la demanderesse, c'est la société qui est en possession des factures et donc des éléments d'appréciation concrets de l'étendue de cet avantage ; elle sollicite donc la production des factures relatives à son ancien numéro sur les six derniers mois d'occupation, ce qui permettrait d'objectiver l'ampleur de l'avantage ;

La demanderesse considère que vu l'absence de communication des éléments probants par la défenderesse, rien ne permet de considérer que les communications en question ne dépassaient pas le coût de 12,50 EUR, soit l'évaluation forfaitaire ONSS ;

Compte tenu de cet état de fait, la demanderesse sollicite du tribunal que l'on fixe l'avantage à 50,00 EUR par mois ;

➤ La partie défenderesse précise que l'appareil gsm appartient à Madame P [redacted] et non à A [redacted] et conteste, depuis ses premières conclusions, avoir mis à disposition de Madame P [redacted] un tel appareil ;

Ainsi, lorsque Madame P [redacted] a restitué, en fin de contrat, le matériel appartenant à son ancien employeur, elle n'a pas remis de téléphone portable (pièce 16 de la défenderesse) ;

En tout état de cause, la demanderesse resterait en défaut d'apporter la moindre preuve de la mise à disposition d'un gsm par A [redacted]

➤ Le tribunal est d'avis également, vu ce qui précède, qu'aucun montant pour le téléphone en tant que tel ne peut être pris en considération (appareil non restitué à l'employeur en fin de contrat) ;

A l'égard des communications téléphoniques privées, A l' l' l' maintient sa proposition faite à l'occasion de son courrier du 29.12.2011 de valoriser l'avantage découlant de ces communications privées à un montant de 12,50 EUR par mois, ce qui correspond à la position de l'ONSS en la matière (pièce 6 de la défenderesse) ;

Pour le tribunal, l'on peut évaluer (sans transmission des pièces probantes par la défenderesse, soit les factures) les communications privées à une moyenne de 50,00 EUR par mois, fixée selon la jurisprudence ;

« Brutage » des avantages nets :

➤ La demanderesse considère que les avantages en nature et autres avantages accordés en cours de contrat « en net » doivent être valorisés en vue de leur inclusion dans la base de calcul des indemnités à la valeur réelle des avantages accordés ;

Puisqu'en cours de contrat, les retenues de sécurité sociale et impositions n'ont pas été appliquées ; l'évaluation de ces avantages doit en tenir compte s'agissant, in fine, d'évaluer les avantages à l'économie réelle réalisée par le travailleur ;

Pour la demanderesse, vu la nature des indemnités (rémunération au sens social et fiscal), la seule manière de rendre compte de l'économie que constitue cette non soumission aux retenues et impositions est de bruter les montants des avantages évalués à leur valeur nette ; ceci ferait, pour l'ensemble des avantages, un total provisionnel de 7.311,51 EUR nets, montant qui devrait être porté à 11.317,69 EUR provisionnels, le montant originaire devant être majoré de la cotisation personnelle ONSS et du taux de précompte appliqué à l'indemnité de protection ;

➤ Pour la défenderesse, Madame P l' l' l' considère à tort que les avantages qui lui ont été accordés doivent être brutés avant d'être, le cas échéant, intégrés à la rémunération annuelle de référence ; à cet égard, l'article 39 §1 de la loi relative aux contrats de travail du 03.07.1978 confirme que l'indemnité de rupture est forfaitaire et englobe la rémunération en cours ainsi que les avantages en nature ;

L'article 39 ne fait pas de distinction entre les avantages soumis à des cotisations à sécurité sociale et aux impôts et les autres avantages ;

L'absence de brutage des avantages acquis en vertu du contrat est rappelé par la doctrine qui indique, conformément à une jurisprudence bien établie, qu'il n'existe aucune base légale qui permette un tel brutage des avantages acquis en vertu du contrat avant de les incorporer à l'indemnité de préavis ;

Seule, la valeur réelle non brutée de l'avantage reconnu est reprise dans le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis ;

Ce principe, dit la défenderesse, a encore été confirmé récemment par le Tribunal du Travail de Bruxelles dans un jugement du 17.05.2011 (pièce 7 de la défenderesse) ;

La Cour du Travail de Liège a également confirmé cette position dans un arrêt du 26.11.2012 (pièce 12 de la défenderesse) ;

➤ Le tribunal écarte ce brutage, comme l'a fait la Cour du Travail de Liège qui précisait notamment que : « *L'économie réalisée par l'employée grâce à la prise en charge de ses frais personnels de voiture par l'employeur, constitue un avantage rémunérateur qui sera intégré à l'indemnité de congé et dès lors soumis, comme les autres éléments de la rémunération, aux cotisations et à l'impôt* » ;

Cette demande est non fondée et le brutage sollicité doit être écarté ;

La base de calcul de l'indemnité variable :

➤ La demanderesse sollicite qu'il soit tenu compte des augmentations et indexations qui seraient survenues si elle était restée en service de sorte que pour la rémunération à prendre en considération, il faudrait tenir compte de la rémunération que le travailleur aurait pu promériter s'il était resté au service de l'employeur ;

Selon elle, l'article 17 dispose, contrairement à l'article 16 qui vise l'indemnité fixe, que lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature a demandé sa réintégration et que celle-ci n'a pas été acceptée par l'employeur dans les 30 jours, cet employeur est tenu de payer au travailleur l'indemnité prévue à l'article 16 ainsi que la rémunération pour la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat des membres représentant le personnel à l'élection desquels il a été candidats ;

Pour la partie demanderesse, conformément à la doctrine, la partie de l'indemnité variable correspondant à la rémunération restant à courir jusqu'à la fin du mandat n'a pas un caractère forfaitaire et est égale à la rémunération effectivement perdue pendant la période durant laquelle le travailleur n'a pas pu exercer son mandat ;

➤ Pour la partie défenderesse, c'est à tort que Madame P. sollicite qu'il soit tenu compte, pour la détermination de l'indemnité variable, de l'augmentation future de sa rémunération annuelle de base qui aurait dû intervenir en mai 2012 ainsi que de l'augmentation future des primes dans les assurances pension ;

Elle rappelle que les indemnités de protection constituent un montant forfaitaire calculé sur base de la rémunération en cours et qui ne tiennent donc pas compte de la rémunération qu'un travailleur aurait pu gagner s'il était resté au service de l'employeur ; ceci a encore été confirmé, notamment dans un arrêt de la Cour du Travail de Liège :

- « *L'indemnité de licenciement particulier, prévue par l'article 16 de la loi du 19.03.1991, constitue un montant forfaitaire calculé sur la rémunération en cours au moment du licenciement (Cass., 24.01.1994, JTT 1994, p. 69) ;*

Il est également admis que la partie variable de l'indemnité de protection, visée par l'article 17, pour la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat des membres du représentant du personnel, doit aussi être calculée sur la rémunération en cours ; la rémunération en cours est, conformément à l'article 39 de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail, celle à laquelle le travailleur peut prétendre à la date de la rupture et comprend la rémunération variable à laquelle il peut prétendre, qui peut être calculée sur une période de 12 mois précédant la rupture » (pièce 8 de la défenderesse) ;

➤ Le tribunal est d'accord avec la position de la Cour du Travail de Liège ; il n'est pas question de tenir compte d'une éventuelle augmentation de salaire future et il n'est pas non plus question de tenir compte d'éventuelles augmentations futures des primes dans les assurances pension ;

Contribution patronale à l'assurance groupe :

➤ La demanderesse conteste le montant pris en considération dans sa rémunération annuelle de référence relatif à la cotisation patronale dans l'assurance groupe ;

➤ Afin de justifier ce montant, la défenderesse a, dans un premier temps, déposé une fiche provenant de son système interne reprenant notamment la

valeur de l'avantage lié à l'assurance groupe dont bénéficiait Madame P^{...} ; cette fiche mentionne un montant total de 2.482,48 EUR au titre de contribution patronale composée d'une contribution de 2.007,78 EUR au plan de prévoyance et d'une contribution de 474,70 EUR au plan d'épargne (pièce 10 de la défenderesse) ;

Pour compléter son dossier et à la demande de Madame P^{...}, la partie défenderesse a ensuite déposé des pièces supplémentaires, à savoir :

a. le détail de la situation personnelle de Madame P^{...} quant au plan de prévoyance (pièce 14 de la défenderesse) ; ce document confirme une contribution de l'employeur de 2.007,78 EUR pour l'année 2011 ;

b. le détail au 01.05.2011 des versements effectués par l'employeur dans le plan d'épargne au bénéfice de Madame P^{...} ; ce document confirme une contribution de l'employeur de 474,70 EUR ;

➤ Madame P^{...} demande aujourd'hui une simulation de la prime au 01.01.2012 « comme si elle avait toujours été en service à cette date » ;

➤ Le dossier de Madame P^{...} dit la défenderesse, étant clôturé, cette information n'est pas disponible ; en outre, selon la défenderesse, l'indemnité de protection étant forfaitaire, il faut tenir compte de la prime à la date de la rupture du contrat de travail ;

➤ Le tribunal estime que la partie défenderesse a fourni toutes les informations tenant compte de ce que la rupture a eu lieu au 01.09.2011 ;

Cette demande est non fondée ;

Conclusion quant à la rémunération annuelle de référence :

Cette rémunération annuelle s'élève à 55.111,49 EUR suivant le détail ci-après :

- rémunération fixe = 3.439,10 EUR X 13,92	47.872,27 EUR
- rémunération variable = 1.300,00 EUR X 1,1567	1.503,71 EUR
- quote-part patronale dans les titres-repas = 5,91 EUR X 217 jours de prestation	1.282,47 EUR

- contribution patronale à l'assurance groupe (pièces 10, 14 et 15 de la défenderesse)	2.482,48 EUR
- contribution patronale à l'assurance hospitalisation = 110,88 EUR X 12	1.330,56 EUR
- usage privé abonnement gsm (l'appareil était à charge de Madame PEENE) = 50,00 EUR X 12	600,00 EUR
- éco-chèques	40,00 EUR

Total :	55.111,49 EUR

Calcul de l'indemnité de protection :

➤ L'article 17 de la loi du 19.03.1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués au personnel au Conseil d'entreprise et au Comité de sécurité d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel, détermine les conséquences du refus par l'employeur de la réintégration du travailleur comme suit : *« Lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature a demandé sa réintégration et que celle-ci n'a pas été acceptée par l'employeur dans les 30 jours qui suivent le jour où la demande lui a été envoyée, par lettre recommandée à la poste, cet employeur est tenu de payer au travailleur l'indemnité prévue à l'article 16 ainsi que la rémunération pour la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat des membres représentant le personnel à l'élection desquels il a été candidat » ;*

Dans le cas d'espèce, l'indemnité prévue à l'article 16 de la loi du 19.03.1991 est égale à la rémunération en cours correspondant à la durée de 3 ans lorsque le travailleur compte de dix à moins de vingt années de service dans l'entreprise ;

➤ A l'égard de la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat, dit la défenderesse, celle-ci a tenu compte de la date fictive du 30.06.2012 dans la mesure où la date d'installation des nouveaux organes après les élections sociales 2012 (et donc la fin du mandat au sens de l'article 17 de la loi du 19.03.1991) n'était pas encore connue au moment du calcul de l'indemnité à verser à Madame P.

Dans cette hypothèse, la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat de Madame P[] correspondait à 10 mois dans la mesure où celle-ci a été licenciée le 01.09.2011 ;

La défenderesse a dès lors procédé, suite au licenciement de Madame P[] aux paiements suivants :

- une indemnité brute correspondant au salaire de trois ans, calculée en fonction du nombre d'années de service dans l'entreprise, s'élevant à 160.276,65 EUR bruts
- la rémunération brute correspondant au salaire de 10 mois pour la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat estimée au 30.06.2012, s'élevant à 44.521,97 EUR bruts
- un solde de 4.009,44 EUR correspondant à une rectification spontanée effectuée par la défenderesse à la rémunération annuelle de référence en raison d'une confusion entre les contributions patronales (5,91 EUR) et personnel (1,09 EUR) dans les titres repas ;

➤ La date de la fin de mandat effective de Madame P[] aurait dû toutefois être située au 24.06.2012 dans la mesure où c'est à cette date qu'a eu lieu, dit la défenderesse, la première réunion du Conseil d'entreprise de A[] (pièce 11 de la défenderesse) ;

Par conséquent, l'indemnité de protection payée à Madame P[], dit la défenderesse, aurait dû, en tenant compte de la rémunération de référence détaillée ci-dessus, être établie comme suit :

- une indemnité brute correspondant au salaire de 3 ans calculée en fonction du nombre d'années de service dans l'entreprise, s'élevant à 163.984,47 EUR bruts, soit 54.661,49 EUR X 3
- la rémunération brute correspondant au salaire de 8 mois et 24 jours pour la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat, en l'occurrence le 24.05.2012, s'élevant à 39.967,54 EUR, soit 54.661,49 EUR X 8/12 + 54.661,49 EUR/12 X 24/31 ;

➤ L'indemnité de protection due en vertu des articles 16 et 17 de la loi du 19.03.1991 aurait dû dès lors s'élever, selon la défenderesse, à la somme totale de **203.952,01 EUR bruts**, en lieu et place des **208.808,06 EUR bruts** payés à Madame P[] par A[]

La demanderesse aurait dès lors perçu une indemnité supérieure à ce à quoi elle aurait pu prétendre en vertu de la loi, dit la défenderesse ;

En vertu de ceci, plus rien ne serait dû à Madame P. [redacted] à titre de solde ;

- La partie demanderesse constate que la pièce 11 est présentée comme le pv d'installation mais que l'intégralité du pv signé de la réunion ne serait pas produite ; il est donc impossible, selon la demanderesse, de déterminer si cette réunion du 24.05.2012 est bien la réunion d'installation visée par la loi ;

Pour la demanderesse, l'existence d'une réunion après les élections sociales ne prouvent pas qu'il s'agit d'une réunion d'installation et il y a lieu de vérifier le pv intégral approuvé et qui devrait être déposé ;

- Le tribunal constate que la deuxième page du pv (intégral semble-t-il) produit par la défenderesse (pièce 11 de son dossier) précise clairement qu'il s'agit de l'assemblée nouvellement constituée du Conseil d'entreprise ; par ailleurs, l'ensemble des sujets abordés repris au pv démontre que les missions légales d'information du Conseil d'entreprise ont été remplies à l'occasion de cette première réunion ;

Il n'est, par conséquent, pas sérieux de soutenir que la réunion du 24.05.2012 ne constitue pas la réunion d'installation du nouveau Conseil d'entreprise ; on ne voit d'ailleurs pas pour quelle autre raison le Conseil d'entreprise se serait réuni à cette date du 24.05.2012 si ce n'est dans le cadre de sa nouvelle installation ;

Madame P. [redacted] a dès lors reçu tout ce qui lui était dû sur le plan des indemnités dues (sous réserve de ce qui a été dit sur le poste gsm mais qui se voit annulé par le trop perçu par la demanderesse) ;

2. Dompage moral :

- La demanderesse précise qu'elle a été licenciée parce que, selon les termes utilisés par la défenderesse elle-même, « elle aurait perdu la confiance de son organisation syndicale » ;

Dans ses conclusions, dit-elle, la partie défenderesse n'avance aucun autre motif qui viendrait contredire les précisions données par elle spontanément le jour même du licenciement et énoncées dans les termes suivants : « Madame P. [redacted] ayant perdu la confiance de la part de la BBTk/SETCA, la direction de A. [redacted] n'a plus confiance en Madame P. [redacted] non plus. Nous avons licencié Madame P. [redacted] aujourd'hui » ;

Dans ses conclusions additionnelles (p. 20), la défenderesse souligne également que la cause du licenciement de la demanderesse repose dans un « *désaveu* » dont elle a fait l'objet de la part des personnes qui travaillaient avec elle, en l'occurrence au sein de son organisation syndicale » ;

La demanderesse rappelle que le seul élément tangible dans ses rapports avec la société en relation avec cette perte de confiance, est le retrait du mandat de déléguée syndicale intervenu fin mars 2011, soit cinq mois avant le licenciement ;

En application de l'article 16 de la convention collective de travail n°5, le mandat de délégué syndical peut prendre fin à la demande de l'organisation qui a présenté la candidature ; il s'agit donc d'une prérogative de l'organisation qui relève de la liberté syndicale et dans laquelle l'employeur ne peut interférer ; le désaveu, pour utiliser les termes utilisés par A _____, éventuellement sous-jacent à l'exercice de cette prérogative syndicale, ne concerne que les rapports entre la demanderesse et son organisation syndicale ;

En l'espèce, le retrait du mandat tenait à un différend d'opinion portant sur l'organisation interne de l'organisation syndicale dans les suites du limogeage de l'ensemble des permanents (élus) du secteur auquel appartiennent les militants de l'entreprise A_____ (secteur industrie) et plus particulièrement du permanent en charge de l'entreprise, Monsieur V_____

Ce retrait du mandat de déléguée syndicale, souligne la demanderesse, n'a entraîné aucune conséquence sur le plan de la relation contractuelle entre celle-ci et son employeur ;

La demanderesse disposait encore du mandat de représentante du personnel effective au sein du Conseil d'entreprise de la société, mandat électif issu des élections sociales ;

Du fait de ce mandat, la défenderesse n'était nullement, dit la demanderesse, tenue de restituer à la demanderesse une fonction opérationnelle (conforme aux engagements contractuels existants entre les deux parties) puisque ce seul mandat justifiait la poursuite de la pratique existant au sein de la société (libération à 100%) ;

La demanderesse note encore qu'elle n'a pas été exclue de son organisation syndicale, siégeant d'ailleurs toujours après la décision de retrait, au sein de son organe de gestion, le Comité exécutif ;

Le SETCA a d'ailleurs, au nom de la FGTB, fait la demande de réintégration le 06.09.2011 (pièce 12 de la demanderesse) et la délégation SETCA de l'entreprise a contesté le licenciement de la demanderesse (pièce 11 de la demanderesse) précisant prendre « *complètement nos distances quant à la décision de la direction. En effet, _____ Pl _____ exerçait toujours son mandat d'élue par le SETCA... »* ;

Il est manifeste, selon la demanderesse, que l'employeur a entendu la sanctionner en raison de la perte du mandat de déléguée syndicale ; ce comportement est contraire à l'article 17 de la convention collective n°5 qui protège le délégué de tout préjudice lié à son mandat ;

En licenciant la demanderesse au motif du retrait de ce mandat et de ses causes supposées, la défenderesse a bien préjudicié la demanderesse pour le seul motif de la détention de ce mandat ;

Selon la demanderesse, l'allégation selon laquelle cette décision du retrait du mandat serait la preuve d'un comportement inadéquat dans son chef, n'est pas établie ; le conflit d'opinion qui se mouvait d'ailleurs intégralement dans les droits et libertés attachés à la liberté syndicale n'a pas à être jugé par l'employeur ni à être érigé en motif de rupture d'un contrat de travail ;

La faute est manifeste et le licenciement est contraire au principe d'égalité de traitement consacré par la Convention collective de travail n°95 du 10.10.2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail ; le licenciement est également contraire au principe de protection contre les représailles érigé par l'article 1 de la Convention n°98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective, ratifiée par la loi du 20.11.1953 ;

Les principes qui ont été dégagés par le Comité de la liberté syndicale sur base de la Convention n°98 prévoient que la discrimination antisyndicale est une des violations les plus graves de la liberté syndicale ;

La demanderesse cite également la Charte sociale européenne et l'article 11 de la Convention des droits de l'homme imposant, tous deux, que les Etats cocontractants prévoient et assurent une interdiction de discrimination due à l'affiliation ou aux activités syndicales, discrimination qui doit faire l'objet d'une réparation adéquate et suffisante eu égard au préjudice subi, réparation qui doit encore présenter une nature suffisamment dissuasive (arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme DANILENKOV du 30.07.2009, §§ 103, 104, 121 et 123) ;

Pour la partie demanderesse, la décision prise par la défenderesse constitue encore une discrimination au sens de la loi du 10.05.2007, cette loi visant à créer un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur un certain nombre de critères énumérés ; figure parmi ces critères, la conviction syndicale et ce sur impulsion de la Cour constitutionnelle ;

Pour la demanderesse, le conflit d'opinion entre elle-même et certains autres membres de l'organisation syndicale relève de la conviction syndicale puisque touchant aux règles de fonctionnement de l'organisation syndicale et portant sur les décisions prises par ses dirigeants quant à son mode de fonctionnement interne ;

La demanderesse considère dès lors qu'elle a fait l'objet d'une discrimination directe, fondée sur la conviction syndicale et sollicite du tribunal, quant à son dommage, de fixer la réparation du préjudice subi en raison de la faute à l'équivalent d'une année de salaire, soit 60.000,00 EUR ;

Le préjudice étant moral, l'évaluation faite par la demanderesse l'est en équité ; il s'agit de sa demande à titre principal ; elle vise la réparation intégrale du dommage moral généré par la faute de la défenderesse ;

➤ La partie défenderesse conteste l'existence d'une faute, d'un dommage non réparé par les indemnités de protection, affirmant que le dommage allégué est entièrement réparé par celles-ci et compte tenu encore de leur importance.

Elle estime donc que la demanderesse n'établit pas le dommage dont elle sollicite réparation, ni dans son ampleur qu'elle considère comme excessive au regard de l'importance des indemnités de protection ;

Elle conteste tout lien causal entre le dommage allégué et le licenciement. Pour elle, elle ne pouvait faire abstraction des constatations de l'organisation syndical selon lesquelles la demanderesse serait notamment « réactionnaire », « il est difficile de travailler avec elle », dans la mesure où cela touchait à la capacité de la demanderesse à travailler avec ses collègues.

➤ Le tribunal constate que le dommage moral dont la réparation est demandée consiste dans le fait que la demanderesse a été gravement heurtée dans ses sentiments et valeurs, qu'elle a ressenti une trahison, de la colère et du dépit, du dégoût et de la dévalorisation et aussi une perte importante de sens quant à son engagement syndical ;

Pour la demanderesse, le dommage n'est pas le fait du retrait de son mandat de déléguée syndicale. Il est le fait des circonstances du licenciement, soit notamment l'illégitimité de ses motifs qui visent à sanctionner la demanderesse en raison exclusive de l'exercice de ses droits et prérogatives tirés des principes de la liberté d'association et syndicale ;

Pour la demanderesse, les circonstances entourant le licenciement démontrent à suffisance la réalité du dommage moral subi par elle ; l'exercice des mandats a entraîné un sacrifice professionnel exigé par l'entreprise puisqu'elle s'est retrouvée privée de sa fonction contractuelle et, de facto, du maintien et du développement de ses compétences et acquis professionnels dans une fonction où l'usage de l'informatique est inhérent alors que ce type d'outil est en perpétuelle évolution ;

Pour elle, il y a eu un manque total d'égard pour sa personne dans un contexte où l'employeur donne le sentiment de petits arrangements avec une certaine faction de l'organisation syndicale au détriment encore du mandat électif et de la relation de confiance bâtie avec les électeurs, soit les travailleurs de l'entreprise ;

Au vu de ce qui a été décrit ci-dessus, le dommage moral est considérable dit la demanderesse ; elle a été licenciée parce que l'employeur, d'une manière tout à fait arbitraire, a jugé qu'elle devait être sanctionnée par la perte de son emploi, du revenu y attaché et la perte de l'exercice de son mandat électif en raison exclusive d'une prétendue perte de confiance de son organisation syndicale qui, à suivre les conclusions de la défenderesse, ne découlerait d'ailleurs que de l'expression d'une opinion syndicale dissidente dans le cadre d'un conflit collectif purement interne à l'organisation syndicale ;

Pour la demanderesse, l'employeur n'avait pas à prendre, ou à tout le moins donner à penser, qu'il avait pris fait et cause pour l'une des organisations syndicales actives dans son entreprise ou encore pour une partie de l'organisation à l'encontre d'un représentant du personnel élu et siégeant dans les organes de concertation de l'entreprise en sus en prenant une décision aussi violente pour la demanderesse ;

Ce type de dommage doit être évalué ex aequo et bono dès lors qu'il n'existe pas d'éléments précis permettant d'apprécier le montant de la réparation rendant ainsi l'évaluation en équité indispensable ;

Pour la demanderesse, le dommage n'est pas couvert par les indemnités de protection mais se trouve distinct du dommage normal découlant de la rupture du contrat de travail ; ce dommage est en effet exceptionnel et découle d'un comportement que n'aurait pas adopté l'employeur normalement prudent et diligent, comportement qui ne réside pas dans la rupture du contrat mais bien dans les circonstances et motifs de celle-ci ;

La demanderesse observe enfin qu'en l'espèce, elle n'a pas perçu une indemnité compensatoire de préavis mais les indemnités de protection visées par la loi du 19.03.1991 ; ces indemnités constituent une sanction civile du seul non-respect des procédures préalables au licenciement et qui n'ont pas pour but ou objet d'indemniser la demanderesse du fait du dommage moral lié au licenciement ou à son motif ;

La Cour de cassation a précisé dans un arrêt du 20.02.2012 (S.10.0048.F. Juridat), cité dans les conclusions de la demanderesse, que l'indemnité de protection « *sanctionne le non-respect de la procédure spéciale destinée à assurer que le licenciement du délégué ou du candidat délégué du personnel est justifié et à garantir ainsi, dans l'intérêt général, la liberté de ces travailleurs d'exercer leur mission ou de se porter candidat, partant le bon fonctionnement des organes de concertation* » ;

La Cour précise également, dans cet arrêt, que « *les indemnités de protection ont un caractère de sanction civile à l'égard de l'employeur qui, par ce licenciement en violation de la protection légale d'ordre public, porte atteinte au bon fonctionnement des organes de concertation sociale* » ;

L'indemnité de protection ne répare donc pas, selon la demanderesse, le préjudice causé par la rupture irrégulière du contrat de travail, préjudice qui serait personnel au travailleur et pécuniaire mais constitue une sanction visant l'atteinte au bon fonctionnement des organes induits par un licenciement non justifié au regard de la loi ;

Les indemnités de protection ne visent en conséquence pas à indemniser le travailleur du fait d'avoir été licencié en raison de l'exercice de son mandat ; elles sont dues quel que soit le motif du licenciement et sont dues au non-respect par l'employeur de l'interdiction de licencier sans en avoir reçu préalablement l'autorisation, interdiction qui existe en vue d'assurer un impératif fonctionnel et non personnel, soit d'assurer le bon fonctionnement des organes sociaux ;

Si le tribunal ne fait pas droit à la demande principale, qui vise à la réparation intégrale du dommage fixée à 60.000,00 EUR, la demanderesse sollicite, à titre subsidiaire, l'indemnité forfaitaire prévue par la loi du 10.05.2007, qui est incontestablement due compte tenu de la discrimination avérée ;

Dès lors que la discrimination est avérée dit la demanderesse, il n'est plus besoin de débattre sur l'existence ou la mesure exacte du dommage et elle aurait droit à cette indemnité forfaitaire prévue par la loi du 10.05.2007, soit la somme provisionnelle de 30.346,84 EUR ;

➤ Le tribunal reconnaît que la partie défenderesse, en licenciant la demanderesse, s'est ingérée dans le droit des organisations syndicales et de leurs membres d'organiser leur gestion et leur activité ; cette décision heurte de plein fouet les principes de la liberté syndicale et est contraire au principe d'égalité de traitement consacré par la CCT n°95 du 10.10.2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail (CCT rendue obligatoire par A.R. du 11.01.2009) ;

Cette CTT impose en effet le principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, soit « *l'absence de toute discrimination fondée... sur l'affiliation à une organisation syndicale ou à une autre organisation* » (article 2) ;

Ce principe suppose que « *Pendant la durée de la relation de travail, l'employeur ne peut faire de distinction sur base d'éléments visés à l'article 2 lorsque ceux-ci ne présentent aucun rapport avec la fonction ou la nature de l'entreprise, sauf si les dispositions légales l'y autorisent ou l'y contraignent* » (article 3) ;

Le licenciement est également contraire au principe de protection contre les représailles (protection contre la discrimination antisyndicale), érigé par l'article 1^{er} de la Convention n°98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective, ratifiée par la loi du 20.11.1953 ;

Il est contraire à la Charte sociale européenne et à l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme imposant, toutes les deux, que les Etats cocontractants prévoient et assurent une interdiction de discrimination due à l'affiliation ou aux activités syndicales, discrimination qui doit faire l'objet d'une réparation adéquate et suffisante eu égard au préjudice subi, réparation qui doit encore présenter une nature suffisamment dissuasive ;

La décision prise par la défenderesse constitue enfin, une **discrimination** au sens de la loi du 10.05.2007, laquelle vise à créer un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur un certain nombre de critères énumérés ; elle prohibe les discriminations directes et indirectes fondées sur l'un des critères protégés ; parmi ceux-ci, figure, depuis la loi du 31.12.2009, la conviction syndicale et ce sur impulsion de la Cour constitutionnelle ;

Il est manifeste qu'en l'espèce, le conflit d'opinion entre la demanderesse et certains autres membres de l'organisation syndicale relève de la conviction syndicale puisqu'il touche aux règles de fonctionnement de l'organisation syndicale et porte sur les décisions prises par ses dirigeants quant à son mode de fonctionnement interne ;

En l'espèce, la rupture du lien de confiance relatif à la demanderesse n'a pas été appréciée comme cela serait le cas d'un autre travailleur de l'entreprise au regard d'une faute ou d'un comportement posé dans le cadre de la relation contractuelle et affectant les rapports contractuels eux-mêmes ; la perte de confiance n'a pas été abordée vis-à-vis de l'employeur avec qui seul ce lien de confiance doit exister ;

La demanderesse a été appréciée au regard de l'activité menée au sein de son organisation syndicale ou de l'activité menée par celle-ci dans le cadre de son mandat syndical ; pareil traitement est défavorable et ne trouve aucune justification vu l'absence de tout but légitime identifié et de proportionnalité à ce but dans les moyens employés ;

Sur base de l'article 28 §1 de la loi du 10.05.2007 lorsqu'une personne s'estime victime d'une discrimination et 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 ;

En l'espèce, la partie défenderesse ne prouve pas qu'il n'y a pas eu de discrimination ; celle-ci est avérée et particulièrement grave, selon le tribunal ;

Quant au dommage, la somme de 60.000,00 EUR apparaît excessive au tribunal et n'est pas justifiée par un quelconque document probant ou calcul dûment établi ;

Le tribunal est dès lors d'avis que le bénéfice de l'indemnité forfaitaire de la loi du 10.05.2007, soit six mois de rémunération, doit être accordé sur ce point ;

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal statuant contradictoirement,

- Déclare la demande recevable et partiellement fondée ;

En conséquence :

- Condamne la défenderesse à payer à la demanderesse, au titre d'indemnité forfaitaire (loi du 10.05.2007), six mois de rémunération tenant compte d'une rémunération de base au moment de la rupture de 55.111,49 EUR ;

- Condamne la défenderesse aux intérêts légaux et judiciaires depuis la date de la rupture sur cette somme ;

- Condamne la défenderesse aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure (3.300,00 EUR) ;

- Déboute la demanderesse du surplus de sa demande.

