



Expédition

Numéro du répertoire 2024 /
Date du prononcé 8 février 2024
Numéro du rôle 2021/AB/575
18/818/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

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

NSF EURO CONSULTANTS SA, BCE 0440.521.936, dont le siège est établi à 1300 WAVRE,
Avenue Pasteur, 21, ci-après « NSF » ;
partie appelante au principal,
partie intimée sur incident,

représentée par Maître Charlotte MORTIAUX *loco* Maître Jérôme AUBERTIN, avocats à 1000
BRUXELLES, Rue de Lozum 25 ;

contre

HA, NRN, domiciliée à
partie intimée au principal,
partie appelante sur incident,

représentée par Maître Sophie HUBERT *loco* Maître André DELVOYE, avocats à 1420 BRAINE-
L'ALLEUD, Place Riva Bella 12 bte 1.

I. La procédure devant la cour du travail

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement frappé d'appel, à savoir le jugement définitif prononcé le 26 janvier 2021 par la 2^{ème} chambre du tribunal du travail du Brabant wallon, division de Wavre ;
- la requête d'appel reçue le 20 juillet 2021 au greffe de la cour ;
- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que leur dossier de pièces.

Les parties ont été entendues à l'audience publique du 20 décembre 2023.

Les débats ont été clos et la cause a ensuite été prise en délibéré.

La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

II. La demande originaire et le jugement frappé d'appel

Mme H sollicitait du tribunal du travail du Brabant wallon, division de Wavre, qu'il condamne NSF au paiement des montants suivants :

- à titre principal, la somme brute de 24.251,34 euros à titre d'indemnité spéciale de protection contre le licenciement correspondant à six mois de rémunération, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à dater du 5 septembre 2017 ;
- à titre subsidiaire, la somme de 15.856,58 euros bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à dater du 5 septembre 2017 ;
- les intérêts judiciaires et les entiers dépens en ce compris l'indemnité de procédure.

Mme H demandait également au tribunal de déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution.

Par jugement du 26 janvier 2021, le tribunal du travail a condamné NSF au paiement de :

- 22.811,59 euros bruts à titre d'indemnité spéciale de protection contre le licenciement, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à dater du 5 septembre 2017 ;
- 2.596,82 euros à titre des dépens de l'instance (196,82 euros de frais de citation (en ce compris la somme de 20 euros à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne) et 2.400 euros d'indemnité de procédure).

III. Les demandes en appel

A. L'objet de l'appel de NSF et ses demandes

Dans ses dernières conclusions, NSF formule la demande suivante :

- **À titre principal** : réformer le jugement *a quo* et déclarer les demandes de Mme H non fondée ;
- **À titre subsidiaire** :
 - réduire le montant de l'indemnité de protection en raison du congé parental à 22.742,80 euros ;
 - limiter le montant de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à trois semaines de rémunération, soit 2.624,16 euros ;
- **En toute hypothèse** : condamner Mme H aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure (3.000 euros) et ce, pour chaque instance.

B. Les demandes de Mme H en degré d'appel

Suivant ses dernières conclusions, Mme H formule la demande suivante :

- **À titre principal** : déclarer l'appel principal de NSF recevable et non fondé et, en conséquence, confirmer le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

- **À titre subsidiaire** :
 - condamner NSF au paiement de la somme de 15.856,58 euros bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à dater du 5 septembre 2017 (appel incident à titre subsidiaire) ;
 - condamner la NSF aux intérêts judiciaires et aux entiers dépens en ce compris l'indemnité de procédure liquidée pour l'instance d'appel à la somme de 2.600 euros.

IV. Les faits

NSF (anciennement : EURO CONSULTANTS) est une société active dans le secteur de la consultance, plus spécialement dans le domaine agroalimentaire (restauration, hôtellerie, tourisme et distribution) et agro-industriel.

Le 8 décembre 2008, Mme H est entrée au service de NSF dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité de consultante¹.

Le 1^{er} janvier 2014, il a été convenu de lui confier une fonction de « Food Technologist Senior »² puis, le 1^{er} janvier 2015, de « Operational Assistance Manager »³ (soit une fonction managériale, qu'elle exerçait en collaboration avec Mme C M dans un même département (« bulle »), dénommé « S&L » ou « Spec & Lab »).

Le 18 novembre 2014, Mme H a demandé à bénéficier d'une réduction de ses prestations de travail de 1/5^{ème}, dans le cadre d'un congé parental, à partir de la fin de son congé de maternité (le 30 décembre 2014).⁴ Cette demande a été acceptée.

Le congé parental a été prolongé à trois reprises, de sorte qu'il a été exercé du 5 janvier 2015 au 4 septembre 2016.

¹ Pièce 1 de Mme H.

² Pièce 2 de Mme H.

³ Pièce 3 de Mme H.

⁴ Pièce 2 de NSF.

Mme H a rencontré des problèmes relationnels avec un des membres du comité de direction, Mme S ; en décembre 2015, Mme H lui a fait part d'un « *problème de communication qui entache notre relation professionnel(le)* » et lui a proposé de recourir à une personne tierce pour essayer de résoudre leur différend, ce que Mme S a accepté.⁵

Par courriel du 1^{er} juin 2016, Mme H a informé le comité de direction de NSF qu'elle souhaitait réduire son temps de travail à 3/5^{ème} à l'issue de son congé parental (début septembre 2016).⁶ Par courriel du 13 juillet 2016, Mme A (membre du comité de direction) lui a répondu acter cette demande de changement de régime de travail et lui a confirmé (faisant suite à deux entretiens ayant eu lieu le 7 et 12 juillet 2016) que « *ce régime horaire est incompatible avec une fonction managériale, nous le prenons donc en considération dans l'organisation de la bulle S&L* ». ⁷ Mme H a alors immédiatement répondu qu'elle avait bien noté que sa demande était incompatible avec sa fonction actuelle et qu'elle revenait donc sur cette demande « *afin de conserver ma fonction actuelle* ». ⁸

Durant la première quinzaine de juillet (les parties divergent sur la date : 7, 12 ou 13 juillet 2016), une réunion s'est tenue entre Mme H et M. André B, consultant externe auquel NSF avait fait appel en juin 2016⁹ pour, selon l'attestation de ce dernier, « *aider à redresser une situation préoccupante* »¹⁰.

NSF en produit un « compte-rendu » en pièce 3 de son dossier, dont Mme H conteste avoir eu connaissance avant le courrier de notification des motifs concrets du licenciement, soit après le licenciement (voir ci-après).

En août 2016, la reprise de la société EURO CONSULTANTS, par le groupe américain NSF, a été finalisée¹¹.

A ce moment, selon l'attestation de M. B, il aurait été envisagé de confier une fonction plus commerciale à Mme H, afin de maintenir sa fonction de manager et d'éventuellement pouvoir satisfaire son souhait de travailler à 3/5^{ème} temps, mais ce projet aurait été abandonné en raison d'une connaissance insuffisante du néerlandais. M. B explique qu'il fut alors décidé, fin août 2016, de la licencier.¹²

Par courrier recommandé du 5 septembre 2016, NSF a notifié à Mme H la fin de son contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 6 mois et 12 semaines de rémunération, soit le préavis légal applicable.

⁵ Pièces 10.1 et 26 de Mme H.

⁶ Pièce 9 de Mme H.

⁷ Pièce 9 de Mme H.

⁸ Pièce 9 de Mme H.

⁹ Voir attestation de M. B, pièce 20 de NSF, page 2/18.

¹⁰ Attestation de M. B, page 2/18.

¹¹ M. B évoque cette reprise également dans son attestation précitée, page 3/18.

¹² Voir attestation de M. B, pièce 20 de NSF, page 16/18.

Le même jour, M. B a adressé un message aux collaborateurs de la société, au nom du comité de direction, indiquant (pièce 19 de NSF) :

« Face à 3 constats :

Les résultats financiers de la bulle specs & lab sont très insuffisants depuis plusieurs mois,

L'échec de plusieurs tentatives pour restaurer le climat de confiance indispensable à l'élaboration d'actions correctives et leur mise en œuvre,

Son refus obstiné d'une intervention du Codir à ses côtés pour la réduction des frais de structure qui représentent une part majeure des problèmes rencontrés,

la direction de NSF Euro Consultants a décidé de mettre un terme à la collaboration avec Mme A H, avec effet immédiat.

Nous remercions A pour ses prestations passées et sommes convaincus que les qualités dont elle sait faire preuve par ailleurs lui assureront la réussite de ses projets futurs ».

Le motif du chômage repris sur le formulaire C4 est « réorganisation interne ».

Par courrier du 10 octobre 2016, Mme H a demandé à connaître les motifs à la base de son licenciement.¹³

NSF a communiqué ces motifs par courrier recommandé du 2 novembre 2016.¹⁴

Extraits :

« (...) Nous vous renvoyons au compte-rendu de la réunion du 7 juillet 2016 entre vous-même et Monsieur A B.

Lors de cette réunion, l'intention du comité de direction de s'impliquer temporairement de manière accrue dans la gestion de l'activité Specs & Lab afin d'en redresser les résultats vous a été annoncée.

Vous avez exprimé sans équivoque votre refus de coopérer sous le contrôle du Comité de direction, ne serait-ce que pour une période transitoire.

Dès lors, l'absence de confiance et de communication constructive a engendré une atmosphère dommageable de défiance, sans fondement rationnel.

Nous avons estimé que cette atmosphère n'était plus compatible avec les actions entreprises pour redresser l'activité.

Nous nous sommes résolu à mettre un terme à notre collaboration professionnelle dans l'intérêt de l'entreprise. (...) ».

¹³ Pièce 5 de NSF.

¹⁴ Pièce 6 de NSF.

Par courrier du 1^{er} septembre 2017, l'organisation syndicale de Mme H a réclamé le paiement d'une indemnité égale à six mois de rémunération, soit 24.251,34 EUR bruts, au motif que le licenciement serait intervenu pendant la période de protection en raison du congé parental. À titre subsidiaire, l'organisation syndicale demandait le paiement d'une indemnité de 17 semaines de rémunération, soit 15.856,58 EUR bruts, pour licenciement manifestement déraisonnable.

Par courrier du 21 septembre 2017, NSF a contesté ces demandes, soutenant que les circonstances du licenciement étaient étrangères à l'exercice du droit au congé parental et étaient liées à « *l'absence de confiance et de communication constructive de Mme H à la suite de la nécessaire réorganisation du département dont elle avait la charge* », se référant au compte-rendu – non contesté – d'une réunion que Mme H aurait eue avec M. A B le 7 juillet 2016.¹⁵

Par une citation du 27 août 2018, Mme H a assigné NSF devant le tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre.

V. Recevabilité

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement frappé d'appel aurait été signifié. L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux (art. 1051 et 1057, C.J.). L'appel est partant recevable. Il en va de même de l'appel incident formé (à titre subsidiaire) dans les premières conclusions prises par Mme H (art. 1054, al. 2, C.J.).

VI. Examen de l'appel

1. En droit

S'agissant en l'espèce d'un congé parental avec allocations (A.R. du 29 octobre 1997), le régime de protection qui s'applique est celui prévu à l'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985¹⁶.

Suivant cette disposition (nous soulignons ; dans sa version applicable à l'époque des faits) :

« Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue en application des articles 100, alinéa 1er, et 100bis ou lorsque les prestations de travail sont réduites en application de l'article 102, § 1er et 102bis, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave au

¹⁵ NSF a également expliqué à l'ONEM, pour clarifier le motif du chômage, que plusieurs réunions avaient été organisées pour trouver une solution et que, l'attitude de Mme HOUSNI n'ayant pas changé, il peut en être déduit qu'elle n'a pas fait tous les efforts pour conserver son emploi (pièce 7 de NSF).

¹⁶ Et non celui prévu par la C.C.T. n°103.

sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou pour motif suffisant.

(...)

Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension visée aux articles 100 et 100bis ou à la réduction visée aux articles 102 et 102bis.

(...)

Cette interdiction prend fin trois mois après la fin de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou de la réduction des prestations de travail.

L'employeur qui, malgré les dispositions de l'alinéa 1er, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail. »

La charge de prouver le caractère suffisant du motif de licenciement incombe à l'employeur (art. 870 du Code judiciaire ; art. 8.4, al. 2 du Code civil).¹⁷ C'est en effet à ce dernier de prouver le fait permettant de faire exception à l'interdiction de principe de licencier telle que prévue par l'article 101 précité.

2. Application

NSF soutient que le licenciement est motivé par le refus de Mme H de coopérer avec le comité de direction qui allait superviser temporairement le département dans lequel elle travaillait (le département « S&L »). NSF pointe également le fait que Mme H n'a pas proposé d'alternative. NSF soutient lui avoir envoyé un compte-rendu d'une réunion qu'elle aurait eue avec M. B le 13 juillet 2016 (pièce 3 de NSF), dans lequel elle l'invitait à faire preuve d'une attitude professionnelle afin de pouvoir repartir sur de nouvelles bases.

Tout d'abord, ce compte-rendu évoqué par NSF n'a pas été envoyé à Mme H avant son licenciement. Il a été joint à la lettre de notification des motifs concrets du licenciement, envoyée le 2 novembre 2016, soit bien après la fin des relations de travail. Ceci ressort du courriel de M. B du 26 octobre 2016 à Mme V (courrier reproduit dans son attestation dactylographiée et dont une copie lisible a été déposée à l'audience), suivant lequel Mme H (qui n'avait alors pas encore reçu le courrier de notification des motifs concrets du licenciement) « *n'a jamais reçu ce courrier* »¹⁸. Aucune preuve d'envoi de ce compte-rendu, avant le licenciement, n'est du reste produite.

¹⁷ En ce sens : Cass., 14 janvier 2008, S.07.0049, www.juridat.be (par analogie) ; C. trav. Bruxelles, 10 février 2021, *J.T.T.*, 2021/27, p. 484-486 ; C. trav. Bruxelles, 3 novembre 2020, *J.T.T.*, 2021, p. 502. Voy. VAN EECKHOUTTE et NEUPREZ, *Compendium Droit du travail*, 2023-24, p. 2490.

¹⁸ Pièce 20 de NSF.

NSF ne peut donc pas être suivie lorsqu'elle soutient (page 4 de ses conclusions) que le « compte-rendu » a été communiqué à Mme H et lorsqu'elle lui reproche de ne pas y avoir réagi.

Par conséquent, c'est également à tort que NSF (page 11 de ses conclusions) :

- renvoie à cette pièce 3 (le compte-rendu) en indiquant que Mme H a été invitée à faire preuve d'une attitude professionnelle pour repartir sur de nouvelles bases ;
- soutient avoir décidé du licenciement constatant que l'attitude de Mme H ne s'améliorait pas et que la confiance était définitivement rompue.

Sur ce dernier point, il n'y a aucune indication d'un quelconque fait imputable à Mme H, qui se serait produit entre les réunions de début juillet 2016 et la décision de licenciement du 5 septembre 2016 et qui démontrerait cette « absence d'amélioration » de la part de Mme H.

Cette dernière conteste le reproche d'avoir refusé de coopérer avec le comité de direction.

Elle admet uniquement (conclusions, page 9) avoir refusé d'être rétrogradée et de travailler sous l'autorité de Mme S avec laquelle elle rencontrait des difficultés relationnelles.

Elle indique par ailleurs qu'il existait une relation de respect et de confiance avec Mme A, également membre du comité de direction.

Il n'apparaît donc pas que Mme H refusait de coopérer avec le comité de direction.

Mme H indique encore dans ses conclusions, à propos des réunions tenues début juillet 2016 avec M. B, qu'elle « *n'a eu aucun moment de réflexion ni l'opportunité de s'exprimer a posteriori et encore moins de participer à la recherche d'une solution apportant satisfaction à toutes les parties* ».

À cet égard, la cour relève que, dans le courriel précité de M. B à Mme V du 26 octobre 2016, celui-ci indique, à propos de la phrase reprise dans le compte-rendu sur les attentes vis-à-vis de Mme H (« *nous souhaitons fortement que la situation s'améliore et attendons également de votre part une attitude professionnelle et positive afin que nous puissions repartir sur de nouvelles bases fondées sur une confiance et un respect réciproque* »), que « on ne lui en a plus donné l'occasion ; qui plus est, elle n'a jamais reçu ce courrier » (pièce 20 de NSF ; nous soulignons).

M. B admet lui-même avoir été « *un peu surpris* » par la décision de licenciement qui aurait été décidée le 23 août 2016 par le conseil d'administration.¹⁹

¹⁹ Voir son attestation en pièce 20 de NSF, page 16/18.

La décision de licencier Mme H paraît dès lors avoir été adoptée de manière précipitée, sans avoir donné l'occasion à cette dernière de participer à la recherche d'une solution constructive après les annonces de début juillet 2016.

Si, certes, Mme H, comme elle l'admet, avait manifesté des réticences à collaborer avec Mme S et à voir sa fonction modifiée dans le sens d'une rétrogradation (suppression, fut-ce temporaire, des compétences managériales), il n'est pas prouvé qu'elle aurait refusé toute coopération avec le comité de direction ni qu'elle était opposée à trouver une solution compatible avec les intérêts de chacun et permettant de préserver la relation de travail.

Dans ce contexte, la décision de licenciement, intervenue près de deux mois après les discussions ayant eu lieu début juillet 2016 à propos de la réorganisation du département, sans fait nouveau imputable à Mme H intervenu entretemps, apparaît comme dépourvue de motif suffisant, au sens de l'article 101 précité.

L'indemnité de protection est due.

A défaut pour Mme H de justifier, dans la base de calcul de l'indemnité, le montant de 250 euros par an retenu à titre de « prime annuelle », montant contesté par NSF, la cour retiendra le montant présenté à titre subsidiaire par NSF, à savoir **22.742,80 euros**.

Sous cette seule réserve, le jugement frappé d'appel sera confirmé.

Le montant de l'indemnité de procédure d'appel s'élève à 3.000 euros (tenant compte de l'indexation).

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire,

Déclare l'appel de NSF recevable et très partiellement fondé,

Confirme (pour d'autres motifs) le jugement frappé d'appel, sous la seule réserve du montant de l'indemnité de protection qui s'élève à **22.742,80 euros** (au lieu de 22.811,59 euros) brut ;

Délaisse à NSF ses dépens d'appel (en ce compris la contribution de 20 euros prévue par la loi du 19 mars 2017) et la condamne aux dépens d'appel de Mme H, à savoir 3.000 euros à titre d'indemnité de procédure.

Cet arrêt est rendu et signé par :

François-Xavier HORION, conseiller,
Philippe MERCIER, conseiller social au titre d'employeur,
Olivier VALENTIN, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Isabelle MEHAUDEN, greffier

Isabelle MEHAUDEN

Philippe MERCIER

Olivier VALENTIN

François-Xavier HORION

Philippe MERCIER, conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause et à la décision, est dans l'impossibilité de signer cet arrêt.

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par François-Xavier HORION, conseiller et Olivier VALENTIN, conseiller social au titre d'employé.

MEHAUDEN Isabelle, greffier,

et prononcé, à l'audience publique extraordinaire de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 8 février 2024, où étaient présents :

François-Xavier HORION, conseiller,
Isabelle MEHAUDEN, greffier,

Isabelle MEHAUDEN

François-Xavier HORION