

Rep. N° 2012 | 1449

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 29 MAI 2012

4^{ème} Chambre

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

En cause de:

LA S.A. DELTA LLOYD LIFE, dont le siège social est établi à
1060 Bruxelles, avenue Fonsny, 38 ;

Appelante,
représentée par Maître Geneviève Sangrone loco Maître Eric Carlier,
avocat à Bruxelles.

Contre :

Madame J **S**

Intimée,
représentée par Maître Nathalie Sluse loco Maître Marie-Luce
Pourbaix, avocat à Boussu.

★

★

★

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

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises;

Vu le jugement prononcé le 2 février 2010,

Vu la requête d'appel du 3 décembre 2010,

Vu l'ordonnance du 5 janvier 2011 actant les délais de conclusions et fixant la date de l'audience,

Vu les conclusions déposées pour Madame S. le 30 mars 2011 et pour la société le 5 juillet 2011,

Vu les dossiers des parties.

Entendu les conseils des parties à l'audience du 3 avril 2012,

* * *

I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE

1.

Madame S est entrée au service de la société, le 6 août 2002, en qualité de « Business Analyst Life ».

Elle a été en congé de maternité d'avril à début juillet 2003 et puis de mars à juin 2005.

Elle a bénéficié d'un congé parental en juillet et août 2005 et 2006.

2.

Le 10 juin 2006, Madame S a sollicité un congé parental à mi-temps pour la période du 1^{er} septembre 2006 au 31 décembre 2006.

Elle a été licenciée, le 2 février 2007, moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 6 mois de rémunération.

Elle a aussi obtenu le versement d'une indemnité de stabilité d'emploi égale à 6 mois de rémunération.

Le 6 février 2007, elle a écrit à la société pour faire valoir que la convention collective d'entreprise relative à la stabilité et la garantie d'emploi, n'avait pas été respectée et que la durée de préavis ne correspondait pas à la grille Claeys.

En réponse, la société a écrit, le 20 février 2007, que l'indemnité compensatoire de préavis serait portée de 6 à 7 mois.

3.

Par lettre du 26 mars 2007, l'organisation syndicale de Madame S a écrit à la société pour obtenir le paiement de l'indemnité de

protection prévue en cas de congé parental. La société a répondu que le licenciement « n'a rien à voir avec la pause-carrière ».

4.

Par citation du 18 juillet 2007, Madame S. a cité la société devant le tribunal du travail de Bruxelles en demandant sa condamnation à payer une indemnité de protection égale à 6 mois de rémunération, soit 22.794,84 Euros

Par conclusions déposées le 17 novembre 2008, la société a sollicité la condamnation de Madame S. , dans l'hypothèse où il serait fait droit à sa demande, à rembourser la somme de 30.392,12 Euros correspondant à 8 mois de rémunération à majorer des intérêts au taux légal à compter du 2 février 2007.

5.

Par jugement du 2 février 2010, le tribunal a fait partiellement droit à la demande d'indemnité de protection : il a condamné la société à verser une indemnité égale à 6 mois de rémunération calculée sur le salaire de base et a ordonné la réouverture des débats en vue de la fixation du montant.

Le tribunal a aussi ordonné la réouverture des débats en ce qui concerne la prescription et le fondement de la demande reconventionnelle de la société.

6.

Il n'est pas produit d'acte de signification du jugement. La société a fait appel du jugement par une requête déposée au greffe de la Cour, le 3 décembre 2010.

II. OBJET DE L'APPEL ET DES DEMANDES

7.

La société demande à la Cour de déclarer son appel recevable et fondé et en conséquence,

- à titre principal, de déclarer l'action originaire de Madame S. non fondée,
- à titre subsidiaire, de condamner Madame S. à rembourser la somme de 30.392,12 Euros bruts dont à déduire les retenues légalement imposables et à majorer des intérêts moratoires et judiciaires au taux légal à compter du 2 février 2007.

8.

Madame S. demande à la Cour du travail,

- d'écarter les pièces 15 et 16 du dossier de la société,
- de fixer le montant de l'indemnité de protection à 22.794,84 Euros bruts, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du 2 février 2007,

- de déclarer la demande reconventionnelle de la société irrecevable ou à tout le moins non fondée.

III. DISCUSSION

A. L'indemnité de protection liée au congé parental

A.1. Principes et charge de la preuve

9.

Le congé parental peut être obtenu soit sur base de la CCT n° 64 du 29 avril 1997 du Conseil national du Travail, instituant un droit au congé parental, soit sur base de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle. Cette seconde modalité permet d'obtenir une allocation à charge de l'ONEM.

En l'espèce, le tribunal a, à juste titre, considéré que l'arrêté royal du 29 octobre 1997 est applicable, Madame S ayant sollicité et obtenu les allocations d'interruption prévues par l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption, ce qui n'est possible que dans le cadre de l'arrêté royal du 29 octobre 1997.

10.

En cas d'application de l'arrêté royal du 29 octobre 1997, la protection contre le licenciement est celle prévue par l'article 101 de la loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985.

Cet article 101 précise :

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

Cette interdiction prend cours :

- le jour de l'accord ou ;

- le jour de la demande en cas d'application des articles 100bis, et 105, § 1er, ainsi que dans tous les cas où le travailleur peut invoquer un droit à l'interruption de carrière ;

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

Est considéré comme motif suffisant, le fait que le congé a été donné afin de permettre au travailleur d'obtenir la prépension conventionnelle.

Cette interdiction prend fin trois mois après la fin (...) 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.

L'indemnité visée à l'alinéa 3 ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles 16 à 18 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) ou l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical ».

11.

En l'espèce, il n'est pas contesté que le licenciement est intervenu en cours de période de protection.

Il appartient donc à la Cour de se prononcer sur l'existence d'un motif « dont la nature et l'origine sont étrangères à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au congé parental ».

12.

Les parties sont en désaccord à propos de la charge de la preuve du motif suffisant.

Selon l'article 1315, alinéa 2, du Code civil, « celui qui se prétend libéré, doit justifier (...) le fait qui a produit l'extinction de son obligation ».

Dès lors qu'en vertu de l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985, il est en principe interdit à l'employeur de licencier un travailleur pendant la période de protection, c'est à lui qu'il appartient de démontrer l'existence d'un motif le libérant de cette interdiction de principe.

La Cour de cassation a mis fin à la controverse ayant existé à propos de la charge de la preuve, par un arrêt du 14 janvier 2008, prononcé à propos de l'interdiction de licenciement prévue, dans des termes comparables, par la CCT n° 77bis (Cass. 14 janvier 2008, S.07.0049.N).

La société a donc la charge de la preuve du motif suffisant au sens de l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985.

A.2. Preuve du motif suffisant**13.**

La société entend démontrer que Madame S a été licenciée car elle ne donnait satisfaction ni dans sa fonction de Business analyst ni dans la fonction qu'elle a par la suite exercée.

14.

Il est exact qu'au début de l'année 2003, Madame S a été évaluée dans ses fonctions de Business Analyst et qu'il s'en est suivi une réorientation dans une fonction de suivi de la téléphonie.

Madame S. conteste la valeur probante du document d'évaluation produit par la société. Elle relève qu'il n'a pas été signé, qu'elle n'en a pas accusé réception, que ce document a pu être modifié par la société et qu'il n'a pas été établi « dans la langue du travailleur ».

Comme le premier juge, la Cour estime qu'en tout état de cause, même s'il fallait donner une valeur probante à ce rapport, il y aurait lieu de constater qu'intervenu près de 4 ans avant le licenciement, à propos d'une fonction qui a entretemps été modifiée, ce rapport ne permet pas, en l'espèce, d'établir le motif suffisant dont la société doit rapporter la preuve.

15.

Le rapport d'évaluation paraît d'autant moins significatif qu'entre le début de l'année 2003 et la date à laquelle Madame S. a introduit sa demande de congé parental à mi-temps, aucune remarque ne paraît avoir été formulée sur le travail de Madame S.

Au cours de cette période, Madame S. a émis certaines critiques quant au contenu de ses fonctions, notamment par un e-mail du 22 novembre 2005. Il n'en est pas résulté de reproche quant à l'exécution des fonctions.

Pour le reste, l'échange d'e-mails d'octobre et novembre 2005, que la société produit en pièces 11 et 12 de son dossier, concerne des discussions entre collègues et ne témoigne pas d'une réelle insatisfaction à l'égard du travail de Madame S.

15.

Après la demande de congé parental à mi-temps, des remarques ont, par contre, été formulées par le supérieur hiérarchique de Madame SLACMEULDER dans des e-mails qui ont été adressés à la direction.

Madame S. demande que ces e-mails soient écartés des débats en raison de leur manque de fiabilité.

La Cour considère qu'il n'est pas nécessaire de faire droit à cette demande dès lors que même si on devait avoir égard à ces e-mails litigieux, il y aurait lieu de constater leur caractère imprécis quant à la preuve de l'inadéquation de Madame S. à ses fonctions et/ou quant à la preuve du motif que la société invoque à l'appui du licenciement.

C'est ainsi que si les « tensions créées dans l'équipe », « l'agacement » du supérieur hiérarchique et la « nonchalance » de Madame S. avaient été jugées crédibles, la direction n'aurait pas laissé les e-mails du 11 juillet 2006 et du 13 novembre 2006, sans réaction pendant plusieurs mois et aurait, à tout le moins, adressé un avertissement à Madame S. (ou l'aurait licenciée plus rapidement).

Ces e-mails ne sont donc pas probants.

16.

Dans ces conditions, le jugement doit être confirmé en ce qu'il constate que la société ne rapporte pas la preuve d'un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à l'exercice du droit au congé parental.

A.3. Conséquences

17.

Madame S a droit à une indemnité de protection égale à 6 mois de rémunération.

Le montant réclamé, soit 22.794,84 Euros, ne donne pas lieu à discussion.

B. Le remboursement de l'indemnité de stabilité d'emploi**B.1. Objets de la discussion**

18.

La société soutient que s'il est fait droit à la demande d'indemnité de protection, le paiement de l'indemnité de stabilité d'emploi égale à 8 mois de rémunération qui est intervenu sur la base de la convention collective d'entreprise du 19 décembre 2006, devrait être considéré comme indu.

Elle rappelle que l'action en répétition de l'indu ne suppose que deux éléments (à savoir un paiement et son caractère indu) et que cette action se prescrit selon le droit commun et non sur base de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978.

Pour démontrer le caractère indu du paiement, la société évoque la clause de non-cumul prévue à l'article 5 de la Convention collective d'entreprise.

19.

Madame S soulève la prescription de la demande de remboursement qui a été introduite plus d'un an après la fin des relations de travail.

Elle conteste également l'interprétation que la société donne de la clause de la convention collective qui n'interdit pas le cumul de l'indemnité qu'elle prévoit avec l'indemnité de protection due dans le cadre du congé parental.

B.2. Existence d'un indu

20.

Il n'est pas contesté que les procédures prévues par la convention collective d'entreprise en matière de stabilité de l'emploi et en matière de garantie de l'emploi n'ont pas été respectées.

À première vue, l'indemnité de stabilité d'emploi ne manque donc pas de cause.

Le caractère indu résulterait toutefois de l'article 5 de la Convention collective d'entreprise qui précise que « les dispositions de la présente convention en matière d'indemnité ne sont pas cumulables avec toute autre disposition réglementaire existant en la matière, que ce soit au niveau légal, sectoriel ou d'entreprise ».

21.

La convention collective d'entreprise concerne la « stabilité de l'emploi » et « la garantie d'emploi » en cas de licenciements liés ou non à des causes d'ordre économique ou technique.

Dans la mesure où il vise les indemnités prévues par « toute autre disposition en la matière », l'article 5 n'entend limiter le cumul de l'indemnité qu'il prévoit qu'avec d'autres indemnités prévues en matière de « stabilité de l'emploi » ou de « garantie de l'emploi ».

L'exclusion prévue par cet article ne peut être interprétée extensivement.

L'article 5 ne peut dès lors être interprété comme excluant le cumul avec des indemnités de protection accordées pour d'autres motifs, comme celle qui est due lorsqu'il n'est pas démontré que le licenciement est étranger à l'exercice du droit au congé parental.

En décider autrement déboucherait d'ailleurs sur la situation tout à fait paradoxale (voir discriminatoire) qu'une travailleuse licenciée, à la fois, pour un motif qui n'est pas étranger au congé parental (ou à sa grossesse) et parce que la procédure prévue par la convention collective n'a pas été respectée, serait moins bien indemnisée que la travailleuse licenciée, uniquement, au mépris de la procédure prévue par la convention collective.

On ne peut pas envisager que les signataires de la convention collective ont poursuivi un tel objectif.

Dans ces conditions, l'article 5 de la convention collective doit être interprété comme ne faisant pas obstacle au cumul de l'indemnité de stabilité d'emploi avec l'indemnité de protection due en cas d'exercice du droit au congé parental.

22.

L'article 101, dernier alinéa, de la loi du 22 janvier 1985 exclut le cumul de l'indemnité de protection due en cas d'interruption de carrière (en ce compris pour « congé parental ») avec différentes autres indemnités de protection.

Cette disposition n'exclut pas le cumul de l'indemnité de protection avec une indemnité due en vertu d'une convention collective d'entreprise en matière de garantie et de stabilité d'emploi.

Elle ne permet donc pas de justifier la demande de la société

23.

La demande de répétition de l'indu n'est pas fondée.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

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

Déclare l'appel de la société recevable mais non fondé,

Confirme le jugement dont appel,

Évoquant pour le surplus,

- condamne la société à verser une indemnité de protection égale à 22.794,84 Euros bruts, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du 2 février 2007,
- déboute la société de sa demande reconventionnelle ;

Condamne la société aux dépens des deux instances liquidés par Madame S à :

- citation : 113,95 Euros,
- indemnités de procédure : 2.200 + 2.200 Euros,

et lui délaisse les siens propres.

Ainsi arrêté par :

J.-Fr. NEVEN,

Conseiller,

Y. GAUTHY,

Conseiller social au titre d'employeur,

R. MISSON,

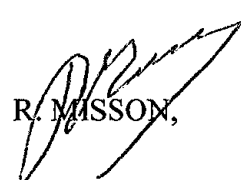
Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



R. MISSON,



Y. GAUTHY,



J.-Fr. NEVEN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 29 mai 2012, où étaient présents :

J.-Fr. NEVEN,

Conseiller,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



J.-Fr. NEVEN,