



## Expédition

Numéro du répertoire <b>2020 /</b>
Date du prononcé <b>28 octobre 2020</b>
Numéro du rôle <b>2017/AB/906</b>
Décision dont appel <b>16/1165/A</b>

Délivrée à
le
€
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail employé

Arrêt contradictoire

Définitif

**L’A.S.B.L. GREENPEACE BELGIUM**, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0424.496.447 et dont le siège social est établi à 1030 BRUXELLES, Chaussée de Haecht 159,

partie appelante,

représentée par Maître Tristan D’OTREYE loco Maître Chris VAN OLMEN, avocat à 1050 BRUXELLES,

contre

**Madame K. B.**,

partie intimée,

représentée par Maître Christiaan DELPORTE, avocat à 1170 BRUXELLES,

★

★    ★

Vu l’appel interjeté par l’asbl Greenpeace Belgium contre le jugement contradictoire prononcé le 7 juin 2017 par la 3ème chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 16/1165/A), en cause d’entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 23 octobre 2017;

Vu l’ordonnance du 6 décembre 2017 actant les délais de conclusions sur lesquels les parties se sont mises d’accord et fixant la cause pour plaidoiries ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l’audience publique du 7 octobre 2020 ;

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

### **I. RECEVABILITE DE L'APPEL.**

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. Il ne résulte pas des pièces déposées que la signification du jugement a eu lieu, en manière telle que le délai d'appel n'a pas couru.

L'appel est partant recevable.

### **II. LE JUGEMENT DONT APPEL.**

Par jugement du 7 juin 2017, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

*« Déclare la demande recevable et partiellement fondée ;*

*Condamne l'asbl Greenpeace Belgium à payer à madame K. B. la somme de 11.665,90 € bruts à titre d'indemnité de protection visée à l'article 21 de la CCT n°103 du 27 juin 2012, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires au taux légal à compter du 12 novembre 2014 ;*

*Déboute madame K. B. du surplus de sa demande ;*

*Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire ;*

*Délaisse à l'asbl Greenpeace Belgium ses propres dépens et la condamne aux dépens de madame K. B. liquidés à la somme de 1.210 € à titre d'indemnité de procédure ».*

### **III. L'OBJET de L'APPEL.**

L'appel a pour objet de:

-mettre à néant le jugement dont appel ;

-déclarer la demande de madame K. B. si recevable, non fondée ;

-condamner madame K. B. aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure.

#### **IV. EXPOSE DES FAITS**

Madame K. B., né le 1967, a été engagée le 8 janvier 2017 par l'asbl Greenpeace Belgium dans les liens d'un contrat de travail d'employée pour travailler en qualité de « supporter service officer » avec pour tâches principales : « *mettre à jour le database des sympathisants et rendre service aux sympathisants de Greenpeace concernant les données d'adresses, les dons et l'information* ». Le régime horaire hebdomadaire était de 24 heures.

Plusieurs avenants ont été conclus, dont notamment l'un daté du 31 mai 2012 modifiant le régime horaire hebdomadaire désormais fixé à 19 heures à partir du 1<sup>er</sup> juin 2012. Cette annexe mentionne que la rémunération convenue de 1.668 € brut « *correspond selon la politique salariale de Greenpeace Belgium à la catégorie salariale 3A avec 20 ans d'ancienneté* ».

Madame K. B. a bénéficié d'un crédit-temps complet du 1<sup>er</sup> août 2014 au 31 octobre 2014.

Elle a pris ses congés annuels du 1<sup>er</sup> au 17 novembre 2014.

Par lettre recommandée datée du 4 novembre 2014, madame K. B. a confirmé solliciter l'octroi d'un crédit-temps complet pour suivre une formation à temps plein débutant en septembre 2015, en expliquant qu'elle comprenait que vu les autres demandes de crédit-temps en cours, il n'était pas possible de le prendre cette année. Elle a joint le formulaire C61 complété.

Par lettre recommandée datée du 12 novembre 2014, l'asbl Greenpeace Belgium a notifié à madame K. B. son licenciement moyennant un préavis de 7 mois et 7 semaines prenant cours le 17 novembre 2014.

Par mail du 19 janvier 2015, madame K. B. a demandé à l'asbl Greenpeace Belgium de clarifier les raisons pour lesquels elle devait prêter son préavis alors que personne ne devait jamais le faire au sein de l'asbl et de clarifier la véritable raison de son licenciement parmi toutes celles évoquées jusqu'ici à savoir : insatisfaction, raisons budgétaires, le fait d'avoir constaté qu'elle n'était plus nécessaire.

Par lettre envoyée par un recommandé du 21 janvier 2015, l'asbl Greenpeace Belgium a notifié à madame K. B. les motifs de son licenciement en ces termes :

*« -Dans un contexte budgétaire qui reste serré, a été décidé une réorganisation de l'équipe du supporter service à 3 équivalents temps-plein, à la place de 3,5 équivalents temps plein actuellement (en dehors du contrat de Data Entry Operator). Décision est prise de mettre un terme au contrat à mi-temps de K. B. (19h).*

*-Le workflow du supporter service est amené à se réduire en 2015 suite notamment à l'introduction des tablettes en rue ».*

Par lettre recommandée du 31 mars 2015, l'asbl Greenpeace Belgium a notifié à madame K. B. son licenciement à la date du 31 mars 2015 moyennant l'annonce du paiement d'une indemnité compensatoire correspondant au solde du préavis à prester.

Par lettre du 15 avril 2015, le syndicat de madame K. B. a réclamé le paiement de l'indemnité de protection liée au crédit-temps estimant que le licenciement avait eu lieu en raison de sa demande de solliciter un nouveau crédit-temps annoncée oralement dès le 21 octobre 2014.

Par lettre en réponse du 23 avril 2015, l'asbl Greenpeace Belgium a maintenu que les motifs du licenciement de madame K. B. étaient étrangers à la demande de crédit-temps, expliquant au surplus qu'après son licenciement, aucune démarche n'avait été entreprise pour la remplacer et que l'équipe du « supporter service » reste fonctionnelle avec trois équivalents temps-plein. Ladite asbl a par ailleurs fait valoir que conformément à l'article 21 §2-4 de la convention collective n°103, la protection débute au plus tôt trois mois avant le début du crédit-temps, alors qu'en l'espèce, madame K. B. avait demandé un crédit-temps plus de 9 mois avant son commencement.

Par lettre du 6 octobre 2015, le conseil de madame K. B. a réclamé le paiement de l'indemnité de protection relative au crédit-temps à défaut pour l'asbl Greenpeace Belgium d'établir que le licenciement reposerait sur un motif suffisant étranger à son crédit-temps. La lettre précisait que le licenciement était intervenu alors même que l'asbl annonçait au mois d'octobre 2014 le recrutement d'un travailleur dans une fonction identique à celle de madame K. B. et que d'autres postes avaient été créés au sein de l'asbl durant la même période. La lettre mentionnait par ailleurs que la protection du travailleur mettant en œuvre le droit à suspendre ou poursuivre à temps partiel ses prestations dans le cadre d'un crédit-temps est assurée par l'article 21 de la convention collective de travail n°103 du 27 juin 2012 et l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales et cesse trois mois après la date de fin de la période de crédit-temps.

Par lettre du 20 octobre 2015, l'asbl Greenpeace Belgium a maintenu sa position en invoquant que l'annonce pour le recrutement d'un travailleur était destinée à remplacer un collègue partant temporairement travailler pour Greenpeace au Mexique et que la personne recrutée l'a été sous contrat à durée déterminée, à temps plein et avec le néerlandais comme langue maternelle. Or madame K. B. a toujours souhaité travailler à temps partiel et n'avait pas le niveau de néerlandais demandé. Elle ne disposait par ailleurs ni du profil ni des qualifications correspondant aux postes publiés de campaigner, social media officer, direct dialogue coach et directeur général.

En date du 29 janvier 2016, madame K. B. a déposé une requête introductive d'instance au greffe du Tribunal du travail francophone de Bruxelles.

## V. DISCUSSION.

### Les principes.

L'article 21 de la CCT n°103 du 27 juin 2012 conclue au sein du CNT dispose :

*« § 1er. A l'issue de la période d'exercice du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5<sup>e</sup> visé aux articles 3, 4 et 8, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat de travail.*

*§ 2. 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 précitée, ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail à mi-temps du fait de l'exercice du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5<sup>e</sup> visé aux articles 3, 4 et 8.*

*§ 3. Cette interdiction de mettre fin unilatéralement à la relation de travail sortit ses effets à la date de l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.*

*Sauf si l'employeur et le travailleur s'accordent sur d'autres modalités conformément à l'article 12, l'interdiction sortit ses effets au plus tôt trois mois, lorsque l'employeur occupe plus de 20 travailleurs, et six mois, lorsqu'il en occupe 20 ou moins, avant la prise de cours souhaitée de la période de suspension ou d'interruption des prestations. Cette interdiction cesse trois mois après la date de fin de cette même période ou trois mois après la date de communication du non-accord de l'employeur en exécution de l'article 11. Elle couvre par ailleurs la période du report éventuel tel que prévu sous la section 3 du chapitre IV.*

*§ 4. L'employeur qui, malgré les dispositions du paragraphe 2 du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ou pour un motif dont la nature et l'origine ne sont pas étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5<sup>e</sup> visé aux articles 3, 4 et 8, 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 ».*

Il résulte de l'interprétation donnée par la Cour de cassation (Cass.,14 janvier 2008,J.T.,2008,p. 243) dans un arrêt dont la portée est applicable par analogie en l'espèce et que la Cour de céans partage, que l'employeur qui a licencié un travailleur au cours de la période d'interdiction de licencier, a la charge de prouver qu'il a licencié pour un motif grave ou un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps.

### **Application.**

1. Il n'est ni contesté ni contestable que madame K. B. bénéficiait au moment de la rupture de son contrat de travail de la protection contre le licenciement assurée par l'article 21 de la CCT n°103 dès lors que son crédit-temps (à temps plein) s'était terminé depuis moins de trois mois.

2. L'asbl Greenpeace Belgium invoquait dans son courrier du 21 janvier 2015 deux motifs au licenciement de madame K. B. :

- un contexte budgétaire serré qui a conduit à décider d'une réorganisation de l'équipe du supporter service consistant à passer de 3,5 équivalents à temps plein à 3 équivalents à temps plein
- la réduction du « worklow du supporter service » en 2015 en raison notamment de l'introduction des tablettes en rue.

En terme de conclusions, l'asbl Greenpeace Belgium invoque que madame K. B. a été licenciée pour un motif économique étranger à la suspension de son contrat de travail qu'elle explique comme suit :

- elle a décidé lors d'une réunion du 24 septembre 2014 d'introduire des tablettes numériques en rue, ce qui a pour conséquence qu'elle a besoin de moins de personnel.
- cette décision permettait une nette amélioration de la qualité de ses pratiques d'enregistrement des données et permettait une nette amélioration de sa mauvaise situation financière (renvoyant au contexte budgétaire serré qui s'illustre selon elle par le résultat négatif important prévu pour l'année 2015 et qui se vérifiera lors de la clôture au 31 décembre 2015).

3. La Cour observe que la protection contre le licenciement dont bénéficie madame K. B. est inscrit dans un article 21 de la CCT n°103 dont le §1<sup>er</sup> met en évidence une obligation pour l'employeur de garantir au travailleur à l'issue de la période de crédit-temps de retrouver son poste de travail ou en cas d'impossibilité un poste de travail équivalent ou similaire conforme à son contrat de travail.

Madame K. B. a bénéficié d'un crédit-temps complet du 1<sup>er</sup> août 2014 au 31 octobre 2014. En demandant ce crédit-temps, elle ne devait pas s'inquiéter que son poste de travail au sein du « supporter service » soit supprimé pendant la période de crédit-temps puisque l'article 21 §1<sup>er</sup> lui donne une garantie de retrouver son poste de travail ou en cas d'impossibilité un poste de travail équivalent ou similaire.

L'asbl Greenpeace Belgium, qui ne peut ignorer son obligation de garantir à madame K. B. de retrouver son poste de travail au sein du « supporter service » ou un poste de travail équivalent ou similaire à l'issue du crédit-temps de madame K. B. dont la date d'échéance du 31 octobre 2014 est connue, allègue qu'elle a décidé le 24 septembre 2014 d'introduire des tablettes numériques en rue avec pour conséquence la nécessité de disposer de moins de personnel et qu'elle a ainsi décidé de réorganiser le service au sein duquel madame K. B. travaillait en supprimant non pas plusieurs postes mais uniquement le poste occupé à temps partiel par madame K. B. (et ce quelques jours à peine après que madame K. B. ait terminé un premier crédit-temps et ait sollicité un nouveau crédit-temps). Elle invoque également le contexte budgétaire serré pour justifier cette réorganisation du service. Dans une période proche, elle a engagé d'autres personnes pour des fonctions dont il sera question ci-après.

La Cour ne remet pas en question que l'asbl Greenpeace Belgium a comme tout employeur un pouvoir de gestion de son entreprise et peut à ce titre par exemple décider d'introduire un système de tablettes numériques en rue. Mais ce n'est pas s'immiscer dans la gestion de l'entreprise que de vérifier si l'asbl Greenpeace Belgium, qui a la charge de la preuve du motif dont la nature et l'origine sont étrangères à l'exercice du droit au crédit-temps, établit que l'introduction des tablettes a entraîné une réorganisation du service au sein duquel madame K. B. travaillait et si cette réorganisation est bien le motif du licenciement de madame K. B.

La Cour estime que, pour éviter que l'obligation inscrite à l'article §1<sup>er</sup> ne reste lettre morte et donner du sens à l'incorporation du §1<sup>er</sup> dans l'article 21 dont le §2 assure au travailleur en crédit-temps une protection contre le licenciement, l'asbl Greenpeace Belgium qui invoque une décision prise pendant la période de crédit-temps de madame K. B. pour justifier une prétendue réorganisation qui l'aurait conduit à devoir licencier son travailleur en crédit-temps, ne doit pas seulement prouver que cette décision est à l'origine d'une réorganisation et est le motif réel du licenciement (ce qui suppose de vérifier le lien de cause à effet entre la mesure décidée liée aux tablettes et le licenciement), mais doit également prouver qu'il n'existait pas d'emploi équivalent ou similaire dans l'entreprise (voir dans le même sens C.T. Liège, 13 décembre 2007, J.T.T., 2008, p. 58).

Toute autre interprétation méconnaîtrait la volonté du législateur et rendrait inopérante la protection que le législateur a voulu assurer aux travailleurs en crédit-temps, puisqu'elle reviendrait à considérer que l'employeur sous prétexte de son pouvoir de gestion a le droit de supprimer le poste de travail de son travailleur en crédit-temps et de le licencier à son retour sous le couvert d'une réorganisation touchant cet unique poste de travail.



Le cas d'espèce n'est pas comparable avec la situation d'un employeur qui démontre que le licenciement d'un travailleur en crédit-temps intervient dans le cadre d'une réorganisation fondamentale d'un de ses services, entraînant une réduction significative du nombre des personnes occupées à ces tâches et où le travailleur fut invitée à désigner des postes de travail où elle souhaitait être réaffectée mais où l'employeur lui a expliqué qu'il ne pouvait les attribuer (voir sur ce cas : C.T. Liège, 18 juin 2007, R.G. n° 34352/06, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)).

4. L'asbl Greenpeace Belgium ne démontre pas que sa décision d'introduire les tablettes numériques en rue est le motif du licenciement de madame K. B.

Madame K. B. invoque que l'introduction des tablettes n'a aucunement engendré une diminution du travail puisque l'encodage des nouveaux sympathisants n'était pas une activité réalisée par elle mais une activité externalisée à la société spécialisée Bisnode. L'asbl Greenpeace Belgium soutient que madame K. B. était normalement chargée de vérifier et le cas échéant, de corriger et d'enregistrer dans la base de données existante les données des sympathisants que son sous-traitant Bisnode n'avait pu encoder pour cause d'illisibilité ou d'erreur sur les formulaires complétés à la main et que l'introduction des tablettes permettrait de diminuer le personnel nécessaire en évitant une retranscription manuelle ainsi qu'une vérification des données par ses employés.

Le rapport des premières réunions que l'asbl Greenpeace Belgium dépose à son dossier n'est pas particulièrement probant pour établir que l'introduction des tablettes en rue diminuerait sensiblement le travail des personnes exerçant comme madame K. B. la fonction de « supporter service officer » au point de permettre d'envisager une réorganisation du service. Le mail du 9 décembre 2016 déposé par l'asbl Greenpeace Belgium, dont seul une page numérotée 1 est déposée (sans formule de politesse et indication de son auteur, ce qui pose la question de savoir si ce document est complet), est rédigé in tempore suspecto.

De toute manière, et même à supposer que l'introduction des tablettes numériques en rue (dont la Cour ignore la date à laquelle elle s'est concrétisée, le document de travail déposé évoquant simplement l'intention de la mettre en place en février 2015) a dans la pratique effectivement diminué la charge de travail des « supporter service officer », il ne résulte d'aucune pièce déposée qu'au moment où l'asbl Greenpeace Belgium a décidé de licencier madame K. B., l'impact du projet d'introduire les tablettes en rue sur le volume du travail des « supporter service officer » avait déjà été concrètement examiné et une réorganisation du « supporter service » avait effectivement été décidée. Le fait que l'asbl Greenpeace Belgium ait réduit le personnel de son service de 3,5 équivalents à temps plein à 3 équivalents temps plein ne constitue pas une telle preuve puisqu'il peut s'agir d'un simple effet du licenciement de madame K. B. sans nécessairement démontrer le lien de cause à effet entre la décision liée aux tablettes et le licenciement.

5. Même à admettre par hypothèse que l'asbl Greenpeace Belgium aurait effectivement décidé d'une réorganisation du « supporter service » avant le licenciement de madame K. B. et qu'il s'agirait là du motif du licenciement de madame K. B., preuves que la Cour n'estime pas rapportées à suffisance, se pose la question de savoir pourquoi seule madame K. B., dont le premier crédit-temps venait de se terminer et qui venait de solliciter un second crédit-temps, a été impactée par cette prétendue réorganisation de service et quelles démarches l'asbl Greenpeace Belgium a effectué pour proposer un emploi équivalent ou similaire à madame K. B.

Le simple fait que madame K. B. était la seule employée à mi-temps du « supporter service » est insuffisant à justifier que la réorganisation de service n'ait touché qu'elle, alors que la Cour doit apprécier si la preuve est rapportée d'un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps.

Par ailleurs, il est manifeste en l'espèce que l'asbl Greenpeace Belgium n'a rien entrepris pour proposer un emploi équivalent ou similaire à madame K. B. en violation de son obligation en la matière, et bien que cette dernière invoque les engagements intervenus pour différents jobs à proximité de son licenciement qu'elle estimait en mesure de remplir, l'asbl se contente de contester que madame K. B. répondait au profil.

Ainsi, parmi l'ensemble des engagements intervenus, deux places ne paraissent pas très éloignées de la fonction exercée par madame K. B., à savoir d'une part celle de « supporter relationships officer » et d'autre part celle de « digital fundraiser ».

La place de « supporter relationships officer » a été déclarée vacante par une annonce faite au personnel le 23 octobre 2014 et a donné lieu à l'engagement de monsieur P. par un contrat daté du 19 décembre 2014 (dont la dernière page est déposée).

L'asbl Greenpeace Belgium ne peut inverser les rôles et reprocher à madame K. B. de ne pas avoir postulé pour ce job. Dès lors que rien ne permettait à cette dernière d'anticiper que son employeur ne respecterait pas son engagement de maintenir son emploi ou de lui trouver un emploi équivalent ou similaire en cas de suppression de poste (dont elle n'a jamais été avertie), madame K. B. n'avait aucune raison de postuler pour un autre emploi au sein de Greenpeace Belgium.

L'asbl Greenpeace invoque que cet engagement s'est fait à durée déterminée et à temps plein et que cette personne avait le néerlandais comme langue maternelle ainsi qu'exigé par l'offre d'emploi et que madame K. B. n'avait pas le profil dès lors qu'elle a toujours souhaité travailler à temps partiel et que le néerlandais n'était pas sa langue maternelle.

Le régime de travail envisagé pour la place déclarée vacante n'est pas un argument pertinent (pas plus que ne le serait la durée du contrat). Dès lors que l'employeur a l'obligation de

garantir au travailleur en crédit-temps de retrouver son poste de travail ou un poste de travail équivalent ou similaire à l'issue du crédit-temps, l'asbl Greenpeace Belgium a comme première obligation de lui proposer le poste déclaré vacant, ce qu'elle n'a pas fait et ne peut partir du postulat que madame K. B. aurait nécessairement refusé le contrat proposé.

S'agissant de la connaissance du néerlandais, il est difficile de savoir ce qui était réellement requis dès lors que les exigences linguistiques ne sont pas identiques selon la langue de l'offre d'emploi. Ainsi dans l'annonce en français, il est fait état de ce que « *vosre connaissance du néerlandais équivaut à un niveau de langue maternelle et vous êtes parfaitement à l'aise en français* » et de ce que « *vous possédez une excellente plume en néerlandais* ». Cela n'équivaut pas nécessairement à l'exigence posée dans l'annonce en néerlandais d'une connaissance parfaite du néerlandais et d'une écriture aisée en néerlandais et d'un parler fluide en français.

Même si madame K. B. est francophone, il est malaisé de se positionner sur la connaissance exacte du néerlandais de madame K. B. et de vérifier si elle répondait ou non à l'exigence linguistique posée sur la connaissance du néerlandais qui paraît moins élevée dans l'annonce en français. Une telle preuve incombe en principe à l'asbl Greenpeace Belgium puisqu'elle a la charge d'établir qu'il n'existait pas d'emploi équivalent ou similaire. Le fait que le contrat de monsieur P. ait été rédigé en néerlandais alors que celui de madame K. B. l'était en français ne détermine pas le niveau de connaissance linguistique de cette dernière. En même temps, madame K. B. qui doit collaborer à l'administration de la preuve, n'a déposé aucune pièce de nature à illustrer qu'elle disposait d'une excellente connaissance du néerlandais, comme par exemple des courriers ou mails échangés dans cette langue, un diplôme obtenu, une attestation de néerlandophones avec qui elle a l'habitude de communiquer,... Le simple fait qu'elle n'ait pas suivi les cours supportés financièrement par l'asbl Greenpeace Belgium peut s'expliquer par le fait que ceux-ci furent en partie donnés pendant la période de son crédit-temps

Quoi qu'il en soit, et même à partir du postulat que madame K. B. ne répondait pas suffisamment au profil à défaut d'atteindre le niveau de connaissance du néerlandais requis, il convient d'examiner le second poste ayant conduit à l'engagement d'une personne quelques jours avant le licenciement de madame K. B.

La seconde place vacante concernant un « digital fundraiser » a fait l'objet d'une annonce de vacance au personnel par un mail du 19 février 2014. L'asbl Greenpeace Belgium allègue que le processus de sélection s'est déroulé au printemps et durant l'été 2014 mais ne dépose aucune pièce pour l'étayer. Le seul fait établi est que le processus de recrutement s'est terminé par l'annonce faite au personnel le 29 octobre 2014 que la veille il fut décidé d'engager madame R. pour un 3/5<sup>ème</sup> temps à partir de décembre et qu'elle viendrait probablement signer son contrat le mardi prochain. En considération de cette période de temps, l'asbl Greenpeace Belgium était encore parfaitement en mesure de proposer à madame K. B. ce job.

L'asbl Greenpeace Belgium ne prouve pas que madame K. B. n'avait pas les compétences pour remplir cette fonction. Les tâches décrites dans l'offre d'emploi qui mettent en avant l'utilisation de « canaux online » pour recruter de nouveaux sympathisants et fidéliser des sympathisants existants, ne suffisent pas à démontrer que madame K. B. n'était pas capable de les assumer alors qu'elle disposait d'une expérience de près de 8 ans auprès de Greenpeace et remplissait déjà une fonction la mettant en communication avec les sympathisants, même si les canaux de communication utilisés différaient entre les deux fonctions.

Si l'on admet par hypothèse que le motif de licenciement doit être trouvé dans sa décision d'introduire des tablettes numériques en rue qui a été prise lors d'une réunion prise le 24 septembre 2014 et aurait pour conséquence de diminuer le volume de travail des « supporter service officer » et que cette décision aurait conduit à réorganiser le « supporter service » et à supprimer le poste de travail de madame K. B., l'asbl Greenpeace Belgium qui avait l'obligation de proposer un emploi similaire ou équivalent à madame K. B. à l'issue de son crédit-temps se terminant le 31 octobre 2014, aurait dû proposer à cette dernière le job de « digital fundraiser ».

Même à surmonter l'obstacle de l'absence de preuve suffisante que le motif du licenciement de madame K. B. était une réorganisation de service, la Cour estime que l'absence de proposition faite à madame K. B. par l'asbl Greenpeace Belgium de postuler le job de « digital fundraiser » est problématique alors qu'il s'agit d'apprécier les circonstances du licenciement et le respect ou non par ladite asbl de ses obligations.

6. L'asbl Greenpeace Belgium invoque également un contexte budgétaire serré comme motif du licenciement, soit une acception assez vague que de nombreux employeurs pourraient invoquer, sans que cela démontre un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail.

Aucune pièce n'est déposée mettant en évidence qu'une quelconque décision ait été prise par les personnes compétentes au sein de l'asbl de procéder à une réduction de personnel, dont une réorganisation du service au sein duquel travaillait madame K. B. précisément en raison de ce prétendu contexte budgétaire serré.

Les chiffres avancés par l'asbl Greenpeace Belgium, dont il n'est pas démontré qu'ils aient déjà fait l'objet de projections au moment du licenciement de madame K. B. (les tableaux déposés comportant comme seule date le 19 mars 2015), ne démontrent rien de bien particulier et ne confirment pas une nécessité économique de licencier un ou plusieurs travailleurs. La pièce B5 du dossier de l'asbl Greenpeace Belgium, étant un mail du 20 mars 2015, renseigne d'ailleurs que le budget 2015 a été présenté et approuvé lors d'une réunion du 27 novembre 2014, soit 15 jours après le licenciement de madame K. B. de telle manière que ce budget peut difficilement être à l'origine de la réorganisation du service de madame K. B. qui aurait conduit à son licenciement. La perte évoquée dans ce mail de - 462.000 euros

suite à l'établissement d'un nouveau budget, pas plus que celle de - 273.000 euros évoquée dans le cadre du budget approuvé le 27 novembre 2014 ne sauraient dès lors avoir justifié une réorganisation du service.

L'examen des comptes annuels 2015 fait par ailleurs apparaître non seulement une augmentation du chiffre d'affaires en 2015 (qui était également positif en 2014) mais également une hausse du nombre d'équivalents temps plein qui est passé à 78,3 en 2015 alors qu'il n'était que de 70,8 en 2014 et une hausse des frais de personnel qui ont augmenté de 4.027.088,57 euros en 2014 à 4.571.060 euros en 2015. Le résultat négatif d'exploitation en 2015 de 603.075,93 euros n'est guère probant en l'espèce dès lors qu'il s'explique avant tout par la contribution d'un montant de 1.823.692,19 euros (repris dans le compte de résultats sous la rubrique 640/8) faite par l'asbl Greenpeace Belgium à Greenpeace International. L'asbl ne prouve pas qu'une contribution d'un montant de 1.699.000 euros avait déjà eu lieu en 2014. Ainsi la rubrique 61 « services et biens divers » qu'elle invoque pour démontrer cette contribution en 2014 reprend un montant de 2.964.642,81 euros alors qu'en 2015 figure encore un montant de 2.131.300,38 euros.

Les éléments précités cadrent mal avec une prétendue nécessité économique qui aurait justifié une réorganisation de service qui n'aurait finalement touché que la seule personne qui bénéficiait d'une protection contre le licenciement en raison du crédit-temps s'étant achevé quelques jours auparavant et qui venait par ailleurs de solliciter un nouveau crédit-temps.

En conclusion, la prétendue nécessité économique comme motif du licenciement n'est pas démontrée.

7. Au vu de l'ensemble des développements qui précèdent, la Cour estime que l'asbl Greenpeace Belgium n'établit pas qu'elle a licencié madame K. B. pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps, pas plus qu'elle ne prouve avoir été dans l'impossibilité d'offrir un emploi similaire ou équivalent à madame K. B.. La circonstance que 28 membres de son personnel auraient bénéficié d'un crédit-temps entre 2011 et 2015, sans susciter de problème, n'est pas de nature à établir la preuve du motif suffisant tel que défini ci-avant s'agissant du licenciement de madame K. B..

Madame K. B. a dès lors droit à l'indemnité de protection revendiquée, soit un montant non contesté quant au calcul de 11.665,90 € bruts à titre d'indemnité de protection prévue par l'article 21 de la CCT n°103 du 27 juin 2012, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires au taux légal à compter du 12 novembre 2014.

