



Expédition

Numéro du répertoire 2020 /
Date du prononcé 24 novembre 2020
Numéro du rôle 2017/AB/1059 2017/AB/1064
Décision dont appel 14/1289/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

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

Madame T. _____, N.N. _____, domiciliée à _____ ;

Appelante,

comparaissant en personne, assistée de Maître Maxime Gaspard, avocat à Bruxelles.

contre

L'A.S.B.L. CHAPELLE DE BOURGOGNE, dont le siège social est établi à 1180 Bruxelles, Dieweg, 73, et inscrite à la BCE sous le numéro 0408.551.132;

Intimée,

Représentée par Maître Robert De Baerdemaeker, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

INDICATIONS DE PROCEDURE

1. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
2. Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :
 - le jugement, rendu entre parties le 20 janvier 2017 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 1^{ère} chambre (R.G.14/1289/A), ordonnant une réouverture des débats ;

- le jugement, rendu entre parties le 29 septembre 2017 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 1^{ère} chambre (R.G. 14/1289/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
 - la requête de la partie appelante, déposée le 30 novembre 2017 au greffe de la cour et notifiée le 8 décembre 2017 à la partie intimée en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire (R.G. 2017/AB/1059);
 - la requête de la partie appelante, déposée le 11 décembre 2017 au greffe de la cour et notifiée le 12 décembre 2017 à la partie intimée en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire (R.G. 2017/AB/1064) ;
 - les deux ordonnances rendues sur pied de l'article 747 du Code judiciaire en date du 3 janvier 2018 fixant, dans les deux causes, un calendrier procédural et une date de plaidoiries ;
 - les dernières conclusions (de synthèse) des parties ;
 - les dossiers des parties.
3. Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 27 octobre 2020. Les débats ont été clos et les causes ont ensuite été prises en délibéré.

I. ANTECEDENTS

4. Madame T. a été engagée par l'ASBL CHAPELLE DE BOURGOGNE (ci-après : « l'ASBL »)¹, le 7 janvier 2002, en qualité de « comptable classe 2 » et de « rédacteur ».

Les parties précisent que Madame T. a ensuite été occupée au sein de l'ASBL, à temps plein, et de manière ininterrompue², jusqu'au 1^{er} mars 2013.

5. Le 1^{er} mars 2013, l'ASBL notifia à Madame T. la rupture de son contrat de travail pour motif grave.

Par un courrier daté du 4 mars 2013, l'ASBL exposait les faits retenus à l'appui du congé pour motif grave, en ces termes:

« Madame,

¹ L'ASBL est décrite comme étant un centre d'hébergement pour enfants et adolescents scolarisables agréé par le Service bruxellois francophone des personnes handicapées, et qui accueille des garçons de 6 à 21 ans présentant certains troubles, afin de les faire bénéficier d'une éducation appropriée.

² Malgré plusieurs ruptures de contrats de travail, immédiatement suivies de nouveaux engagements.

Je vous confirme l'entretien que vous avez eu le vendredi 1^{er} mars 2013 avec notre directeur et notre éducateur-chef de groupe ainsi que notre lettre recommandée de la même date par laquelle nous vous notifions que nous mettions fin à votre contrat de travail du chef de fautes graves.

Depuis des années, vous vous livrez à des accusations infondées tant à l'égard du conseil d'administration que de la direction et même à l'égard de membres de notre personnel.

En outre, vous faites preuve de la plus grande agressivité dans vos rapports avec les travailleurs de notre maison. Vous avez, à différentes reprises, fait preuve d'insubordination et vous vous êtes arrogé le droit de prendre des décisions qui étaient du ressort de la direction.

Le mercredi 27 février 2013 à 14h21, vous avez adressé un courriel au président du conseil d'administration dans lequel vous accusiez le directeur d'avoir introduit un certain monsieur « dans l'institution pour des raisons que vous ne pouvez même pas vous imaginer ».

Dans une institution accueillant des enfants et adolescents gravement perturbés où la sécurité constitue une préoccupation de tous les instants, il s'agit d'une imputation d'une particulière gravité.

Cet incident grave fait malheureusement suite à une série d'incidents de nature similaire dans le passé à propos desquels des avertissements vous avaient été adressés.

En 2012 encore, le président du conseil d'administration avait attiré votre attention sur le fait que la répétition de pareils incidents pouvait donner lieu à renvoi sans préavis pour faute grave.

Du 3 février 2004 au 11 octobre 2007 déjà, différentes notes vous ont été adressées relevant les reproches qui vous étaient faits, notamment relativement à votre attitude à l'égard de membres du personnel.

Le 7 juillet 2009, nous vous avons adressé une lettre relevant des faits d'insubordination et d'attitude agressive inacceptable.

Le 15 mai 2012, un avertissement vous a été adressé pour menaces envers des employés. D'autre part, vous avez prétendu que nous avions placé des micros dans votre bureau pour vous espionner. Ceci constitue une accusation grave vis-à-vis du conseil d'administration et de la direction. Vous avez pris l'initiative de faire appel à la police pour constater la présence de micros. Elle n'a rien trouvé. Enfin, vous avez tenu des propos racistes ce qui est grave dans un établissement qui accueille aussi des enfants de familles issues de l'immigration.

Le 31 janvier 2013, vous avez reçu un avertissement à propos d'un incident provoqué par vous. Vous avez voulu envoyer un Courriel au Fonds Maribel accusant de malhonnêteté le secrétaire administratif, ce qui était inexact. Le 29 janvier 2013 déjà, vous aviez fait irruption dans son bureau comme une furie, hurlant des imprécations et des accusations à son égard.

Vous comprendrez que dans ces conditions, vous créez une telle atmosphère délétère que vous portez atteinte au moral de vos collègues de travail et au bon fonctionnement de l'institution. Les documents sociaux vous parviendront prochainement ainsi que votre décompte définitif (...) ».

Madame T. contesta son licenciement, par le biais de courriers de son organisation syndicale des 22 mars 2013 et 9 avril 2013.

6. L'ASBL ayant indiqué qu'elle maintenait sa décision, Madame T. _____ déposa, le 5 février 2014, une requête devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles.

Madame T. _____ demandait au tribunal de condamner l'ASBL à lui payer les sommes brutes de:

- 51.284,06 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis;
 - 491,23 € à titre de prime de fin d'année 2013 *prorata temporis*;
 - 147,37 € à titre de rémunération du jour férié du 1^{er} avril 2013 (lundi de Pâques);
 - 1.500 € en raison du « défaut d'outplacement »;
- ces sommes étant à majorer des intérêts légaux, puis judiciaires, au taux de l'intérêt légal, à dater du 1^{er} mars 2013.

Madame T. _____ demandait par ailleurs la condamnation de l'ASBL à lui délivrer un décompte de départ rectifié et un certificat C 4 rectifié, compte tenu du jugement, et ce, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour et par document, à dater de la signification du jugement à intervenir. Madame T. _____ demandait également que l'ASBL soit condamnée au paiement des dépens de l'instance.

Par un premier jugement du 20 janvier 2017, le tribunal a déclaré la demande recevable et a considéré que le licenciement pour motif grave était régulier, quant à la forme et aux délais de notification et a, pour le surplus, avant-dire droit, ordonné la réouverture des débats, invitant Madame T. _____ à verser au dossier des documents médicaux attestant d'éventuels troubles (et leur éventuel suivi médical ou psychologique), dont elle aurait été atteinte en 2012 et 2013, voire encore avant, et « *tout éventuel jugement dont Madame T. _____ aurait fait l'objet (...) en lien avec d'éventuels troubles dont elle serait atteinte* » ; le tribunal invitait d'autre part l'ASBL à déposer notamment « *toute correspondance (courriers et e-mails) de la part de Madame T. _____ à l'ASBL CHAPELLE DE BOURGOGNE non encore versée dans les dossiers de pièces des parties entre 2008 et 2013* ».

Par son jugement définitif du 29 septembre 2017, le tribunal, statuant par défaut à l'égard de Madame T. _____, a dit la demande non fondée, et l'en a débouté. Le tribunal condamnait par ailleurs Madame T. _____ aux dépens, liquidés à 2.750 € à titre d'indemnité de procédure.

II. LES DEMANDES EN APPEL

Madame T. _____ demande à la cour de réformer le jugement et de condamner l'ASBL à lui payer :

- 51.284,06 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis;
- 491,23 € bruts à titre de prime de fin d'année 2013 *prorata temporis*;
- 147,37 € bruts à titre de rémunération du jour férié du 1^{er} avril 2013 (lundi de Pâques);
- 1.500 € en raison du « défaut d'outplacement »;

à majorer des intérêts légaux, puis judiciaires, au taux de l'intérêt légal, à dater du 1^{er} mars 2013;

Madame T. demande par ailleurs à la cour la condamnation de l'ASBL à lui délivrer un décompte de départ rectifié et un certificat C 4 rectifié, et ce, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour et par document, à dater de la signification de l'arrêt à intervenir. Madame T. demande également que l'ASBL soit condamnée au paiement des dépens des deux instances.

L'ASBL demande à la cour :

- A titre principal : de déclarer l'appel recevable mais non fondé, d'en débouter Madame T. , et de la condamner aux dépens, étant l'indemnité de procédure liquidée à 2.750 €.
- A titre subsidiaire : de dire la demande partiellement fondée, de limiter l'indemnité compensatoire de préavis à 12 mois de rémunération, et de délaisser à chacune des parties ses propres dépens.

III. LA DECISION DE LA COUR

III.A. La recevabilité des appels

7. Il ne résulte d'aucun élément que les jugements dont appel auraient été signifiés, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.

Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel sont par ailleurs remplies.

Les appels sont recevables.

III.B. Jonction pour connexité

8. Les deux requêtes d'appel sont dirigées à l'encontre des deux mêmes jugements, prononcés le 20 janvier 2017 et le 29 septembre 2017. Les deux causes concernent les mêmes parties et sont relatives à la même problématique : il convient dès lors, sur base de l'article 30 du Code judiciaire, de constater la connexité et de les joindre.

III.C. L'examen de la contestation

9. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dispose que :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 ».

Si le congé lui-même n'est soumis à aucune condition de forme³, la notification du motif grave doit par contre se faire, soit par exploit d'huissier, soit par la voie recommandée, et ce « à peine de nullité », soit encore par la remise d'un écrit à l'autre partie.

Comme l'expose B.PATERNOSTRE :

« Le prescrit légal est formaliste et poursuit un double objectif:

³ Cass. 15 juin 1981, J.T.T. 1981, p. 294.

1) empêcher l'auteur du congé d'invoquer a posteriori de nouveaux motifs graves et de porter immédiatement à la connaissance du destinataire les fautes définitivement arrêtées entraînant la rupture immédiate du contrat de travail;

2) permettre à son destinataire d'organiser sa défense sans le moindre retard et de posséder, en conséquence, tous les éléments encore "frais", indispensables à la protection de ses droits. Cette seconde préoccupation explique la rigueur d'un texte ne souffrant aucune application extensive laquelle serait invoquée par analogie ou par identité de résultat »⁴.

Si l'employeur notifie le motif grave par le biais d'une lettre recommandée, il doit veiller à ce que cette lettre soit envoyée à l'adresse exacte du travailleur, si celle-ci lui est connue⁵, que ce soit son domicile, ou son lieu de résidence⁶, ou encore un domicile élu⁷.

Le domicile (ou le cas échéant, la résidence) doit être indiqué de manière complète et exacte sur le pli adressé⁸.

La notification à une adresse inexacte, voire imprécise, emporte que l'exigence légale de notification des motifs n'est pas rencontrée⁹.

Il est dès lors sans intérêt de savoir si (et/ou quand) le travailleur a eu connaissance du contenu de l'écrit envoyé à une adresse erronée¹⁰.

10. En l'espèce, la lettre de notification du motif invoqué à l'appui du congé n'a pas été notifiée par exploit d'huissier, et n'a pas été remise entre les mains de Madame T.¹¹.

Cette lettre a été expédiée par l'ASBL, par pli recommandé du 4 mars 2013, à l'adresse suivante : « _____ ».

Or, Madame T. _____ est domiciliée « _____ ».

⁴ B.PATERNOSTRE, Recueil de jurisprudence: le motif grave, chap. V, *La notification du (des) motif(s) grave(s)*, Wolters Kluwer Belgium, Waterloo, 2014, p. 172, et réf citée : C.T. Mons, 2 novembre 1987, *Chron. D.S.*, 1988, p. 133.

⁵ C.T. Bruxelles, 4 janvier 1995, *J.T.T.* 1995, p. 288.

⁶ C.T. Bruxelles, 9 juin 1993, *J.T.T.* 1993, p. 508.

⁷ Cass., 12 mai 2014, *J.T.T.* 2014, p. 313.

⁸ C.T. Mons, 2 novembre 1987, *Chron. D.S.*, 1988, p. 133.

⁹ V. notamment: C.T. Mons, 20 mars 1986, *Chron. D.S.*, 1986, p. 272; C.T. Mons, 2 novembre 1987, *op.cit.*; T.T. Charleroi, 21 mai 1985, *J.T.T.*, 1985, p. 478; C.T. Bruxelles, 4 janvier 1995, *op.cit.*

¹⁰ C.T. Gand, 14 novembre 2011, *Chron. D.S.*, 2013, p.86.

¹¹ Le fait que l'intéressée ait, à une date et par un biais indéterminé, pris connaissance de ce courrier n'équivaut pas à la « remise d'un écrit à l'autre partie » au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

L'adresse à laquelle la lettre de notification du motif grave a été envoyée est donc incorrecte.

Il est à cet égard sans incidence, de s'interroger quant à savoir si l'intéressée en eût pris connaissance, ni à quelle date, dans la mesure où le « résultat » éventuel de l'envoi ne peut être invoqué pour pallier à l'erreur commise.

Pour autant que de besoin, la cour considère que l'indication « *non réclamé* » sur le courrier tel qu'il a été retourné à l'ASBL, n'offre aucune indication que ledit courrier eût atteint son destinataire.

L'ASBL ne peut pas davantage se prévaloir de ce que cet envoi recommandé se doublait d'un envoi par pli simple, ce dernier mode de notification n'étant, en toute hypothèse, pas prévu par la loi.

L'ASBL n'invoque pas une situation de force majeure qui justifierait qu'elle ait effectué cette notification à une adresse erronée.

L'ASBL n'établit pas, d'autre part, que Madame T. eût elle-même indiqué à son employeur qu'elle résidât « ». A cet égard, le document présenté par l'ASBL¹² comme une « fiche de renseignements » qu'aurait complétée Madame T. à l'occasion de son entrée en service » ne permet pas de considérer qu'elle aurait elle-même renseigné une adresse inexacte. En effet, ce document, complété par deux écritures différentes, mentionne la précédente adresse de l'intéressée (« rue »), soit son adresse au moment de l'engagement, laquelle a été barrée, et il est indiqué à côté de celle-ci : ». Cette dernière mention n'est cependant manifestement pas de la main de Madame T.¹³.

En outre, les documents sociaux figurant au dossier des parties, dont les contrats de travail successifs établis depuis le mois de janvier 2004, l'avenant au contrat de travail établi en février 2005, ainsi que les fiches de paie, indiquent l'adresse complète de Madame T. , soit « ».

En conclusion : l'ASBL avait donc connaissance de l'adresse exacte de Madame T. , qu'elle a régulièrement utilisée par le passé, et rien ne permet de retenir que Madame T. eût induit son employeur en erreur, sur ce plan.

¹² Pièce 34 de son dossier

¹³ Une simple comparaison entre les écrits de la main de Madame T. figurant au dossier, et l'écriture de cette adresse incomplète permet de le constater.

11. La lettre de notification du motif grave, expédiée le 4 mars 2013, ayant été envoyée à une adresse erronée, le licenciement pour motif grave de Madame T. est, pour ce motif formel, irrégulier.

Il est dès lors sans incidence quant à la solution du litige d'examiner si le congé pour motif grave fut adressé endéans les délais légaux, ni si cette même lettre de notification répond aux exigences de précision requises, ni encore, si le motif grave est, ou non, établi.

12. En raison du caractère irrégulier de ce licenciement :

- Madame T. a droit à une indemnité compensatoire de préavis.

Conformément à l'article 82§3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, tel qu'applicable au moment du licenciement de Madame T. :

« Lorsque la rémunération annuelle excède (en 2013 : 32.254 €), les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge. Si le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis ne peut être inférieur au délai fixé au §2 al.1 et 2 (...)»¹⁴

Le délai de préavis se détermine par rapport à la possibilité existant pour l'employé de trouver rapidement un emploi adéquat et équivalent, et ce, compte tenu de son ancienneté, de son âge, de ses fonctions et de sa rémunération, en fonction des éléments propres à la cause¹⁵.

Compte tenu de sa rémunération annuelle (soit le montant, non contesté, de 41.027,25 €), de son âge au moment du licenciement (56 ans), de son ancienneté (11 ans et deux mois) et de sa fonction (assistante administrative), la cour estime que le délai de préavis convenable en l'espèce doit être fixé à 12 mois.

L'ASBL est condamnée à payer à Madame T. une indemnité compensatoire de préavis équivalent à 12 mois de rémunération, soit le montant de 41.027,25 € bruts.

- Madame T. a droit à une prime de fin d'année, au *pro rata* de son occupation au sein de l'ASBL durant l'année 2013. Dans la mesure où le licenciement pour motif grave est irrégulier, l'ASBL ne soulève aucune contestation quant à la déduction d'une prime de fin d'année.

¹⁴ Soit un délai minimum de 3 mois par période de cinq années d'ancienneté entamée.

¹⁵ Cass. 4 février 1991, Pas., 1991, 536

Madame T. a droit, à ce titre, au montant, non contesté quant à son calcul, de 491,23 € bruts.

- Madame T. a droit à la rémunération du jour férié survenu dans les 30 jours suivant la fin de son contrat de travail (en l'espèce, le 1^{er} avril 2013) en application de l'article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, soit le montant, non contesté quant à son calcul, de 147,37 €.
- Dans la mesure où le licenciement pour motif grave est irrégulier, l'ASBL ne soulève aucune contestation quant à la déduction d'un montant de 1.500 €, que Madame T. réclame en raison de ce que son employeur n'a pas respecté ses obligations en matière d'offre de procédure de reclassement professionnel. Ce montant est accordé à Madame T. , à titre de dommages et intérêts.

13. L'ASBL a délivré à Madame T. un formulaire C 4 au moment où son contrat a pris fin et a, à ce titre, satisfait aux obligations légales qui lui incombent. Il n'y a pas lieu de condamner l'ASBL à la délivrance d'un nouveau formulaire C 4, le présent arrêt tenant lieu de rectificatif en ce qui concerne le motif précis du chômage¹⁶.

Il incombe à l'ASBL d'établir un décompte de départ reprenant les montants auxquels elle est condamnée. Madame T. ne justifie pas sa demande de voir assortir une condamnation à ce titre, d'une astreinte, alors qu'aucun élément du dossier ne fait craindre que l'ASBL tente de se soustraire à ses obligations légales en matière de délivrance de documents sociaux.

14. En vertu de l'article 1017 du Code judiciaire : « *Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré* ».

La compensation des dépens peut avoir lieu lorsqu'une partie n'obtient que partiellement gain de cause¹⁷.

En l'espèce, Madame T. n'obtient que partiellement gain de cause. La cour estime qu'il y a lieu, comme l'y invite à titre subsidiaire l'ASBL, de compenser intégralement les dépens, de première instance et d'appel, en délaissant à chaque partie

¹⁶ V. en ce sens notamment : C.T. Liège, 23 juin 2009, R.G. 8.670/2008 ; C.T. Bruxelles, 5 octobre 2011, R.G. 2011/AB/668.

¹⁷ V. notamment : Cass., 23 novembre 2012, R.G. F.11.0144.N.

ses propres dépens (liquidés au montant de 2.750 €, par instance, à titre d'indemnité de procédure).

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL, statuant après un débat contradictoire,**

Dit les appels recevables ;

Joint, pour connexité, les causes portant les numéros de rôle général 2017/AB/1059 et 2017/AB/1064 ;

Dit les appels partiellement fondés dans la mesure ci-après ;

Condamne l'ASBL CHAPELLE DE BOURGOGNE à payer à Madame Claudia T. :

- 41.027,25 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 491,23 € bruts à titre de prime de fin d'année 2013 *prorata temporis*;
- 147,37 € bruts à titre de rémunération du jour férié du 1^{er} avril 2013;
- 1.500 € à titre de dommages et intérêts, en raison de l'absence d'offre de procédure de reclassement professionnel;

A majorer des intérêts au taux légal, à dater du 1^{er} mars 2013;

Condamne l'ASBL CHAPELLE DE BOURGOGNE à délivrer à Madame T. un décompte de départ reprenant les sommes susvisées ;

Compense les dépens, en délaissant à chacune des parties ses propres dépens de première instance et d'appel, liquidés à 2.750 € par instance, et à 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire pour l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté par :

M. PIRSON, conseiller,
A. CLEVEN, conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI, greffier

G. ORTOLANI,

R. PARDON,

M. PIRSON,

A. CLEVEN, Conseiller social au titre d'employeur, qui était présent aux débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par M. PIRSON, Conseiller, et R. PARDON, Conseiller social au titre d'employé.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 24 novembre 2020, où étaient présents :

M. PIRSON, conseiller,

G. ORTOLANI, greffier

G.ORTOLANI,

M. PIRSON,