



Expédition

Numéro du répertoire 2021 /
Date du prononcé 22 juin 2021
Numéro du rôle 2017/AB/271
Décision dont appel 15/4953/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

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

L'Université Libre de Bruxelles, en abrégé l'ULB, BCE 0407.626.464, dont le siège social est établi à 1050 Bruxelles, avenue Franklin Roosevelt, 50 ;

Appelante,
représentée par Maître

contre

Madame C. S.,

Intimée,
comparaît en personne assistée par Maître

★

★ ★

I. Les faits.

1.

Madame C. S. a été engagée par l'université libre de Bruxelles (ci-après dénommée ULB) dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée déterminée d'un an, en qualité de chercheuse à plein temps à partir du 1^{er} janvier 1992.

Lors de la conclusion du contrat de travail, l'ULB a reconnu à Madame C. S. une ancienneté barémique et scientifique de 3 ans.

Madame C. S. était active au sein de la faculté de médecine dans le cadre de l'activité « empreinte génétique ».

À partir de 1994, elle exerçait cette activité en collaboration avec le service de génétique médicale de l'hôpital Érasme.

2.

L'activité du service d'empreintes génétiques était autofinancée.

Un prélèvement était effectué par l'hôpital Érasme sur les recettes du service d'empreintes génétiques afin de couvrir, notamment, les frais liés à la mise à disposition de l'infrastructure, du système de facturation ainsi que des achats de réactifs.

3.

L'activité du service d'empreintes génétiques s'est progressivement muée en inactivité de prestations de services, notamment au travers de la réalisation d'expertises judiciaires en matière de recherche de paternité.

4.

Dès l'année 2008, l'ULB a envisagé d'intégrer l'activité du service d'empreintes génétiques au sein de l'hôpital Érasme.

Diverses réunions ont été organisées à ce sujet, entre autres avec Madame C. S.

5.

En 2011, les discussions relatives à l'intégration du service d'empreintes génétiques au sein de l'hôpital Érasme ont été réactivées.

6.

Le 27 avril 2011, Monsieur A., chef du département de médecine génétique, écrit à Madame C. S. :

« Chère C.,

J'aimerais te rencontrer rapidement pour faire évoluer la situation des EG dans le meilleur intérêt de tous.

Il y a eu ComEx hier soir, et toutes les demandes de notre service sont bloquées tant que la question de l'intégration des EG restera en suspens.

Nous avons toutefois entendu que des aménagements sont possibles = garder une partie des rentrées des EG sous forme d'un compte à ta discrétion = parfaitement souple.

Je te propose mardi matin 3/5 à 12 h : es-tu libre ? ».

7.

Le 4 mai 2011, une réunion a eu lieu en présence de Monsieur A. et de Madame C. S.

A l'issue de la réunion, Monsieur A. a réalisé un PV récapitulatif qu'il a adressé à Madame C. S. en ces termes:

«Je suis venu te voir ce matin 4 mai 2011 pour travailler avec toi à l'intégration des EG dans l'hôpital Erasme. Je t'ai dit que Mr G. demande cette intégration rapidement, finalisée au plus tard fin 2011, donc à mettre en route sans tarder. (...)

Tu m'as répondu que tu n'étais demandeuse de rien, que tu avais mal vécu le manque de respect que tu avais ressenti dans les discussions passées, et que tu devais d'abord évaluer si t'intégrer à l'Hôpital Erasme était dans ton intérêt, que cette évaluation dépendait du bilan fiscal que tu es disposée à faire que tu ne sais pas quand, que ton activité requiert tout ton temps disponible, et que tu allais essayer de trouver le temps encore en 2011.

J'en ai conclu que nous allions nécessairement être en défaut par rapport au calendrier qu'attend la Direction, et je t'ai rappelé que c'est d'elle que dépendait tous les transferts financiers liés à l'activité des EG.

La Direction doute fortement, et moi aussi, que tu puisses réellement délocaliser ton activité, même bénéficiaire, du jour au lendemain, car elle dépend, entre autres de la réputation de l'hôpital où les patients viennent se faire prélever, et de fractions de temps de travail de techniciens, impossibles à gérer sous forme de contrats indépendants.

J'espère donc que la sagesse et le bon sens l'emporteront et que tu reconsidéreras la priorité de cette question, ainsi que son urgence. «

8.

Par courrier électronique du même jour, Madame C. S. a répondu :

« Comme je te l'ai expliqué, en 2009, l'intégration de l'activité des EG à l'hôpital ne s'est pas réalisée car la direction n'a pas voulu reconnaître à l'époque tout ce que mon équipe et moi-même avons assumé pour développer cette activité et la maintenir en l'état.

Depuis lors, nous avons continué à la développer ; l'hôpital, par ton intermédiaire, est revenu avec le souhait de nous intégrer alors que pour ma part c'était une affaire classée et je n'attendais plus rien de leur part.

Comme je te l'ai expliqué, afin de répondre à la nouvelle demande de l'hôpital, je dois effectuer un bilan fiscal de notre activité. Nous intégrerons l'hôpital Erasme uniquement si nous en avons un intérêt personnel et si nous avons l'assurance de pouvoir gérer l'activité comme à présent.

Pour réaliser cette étude comptable, je dois pouvoir dégager de ma charge de travail, du temps libre continu ; il se fait que je ne peux pas prévoir dans quel délai ce bilan fiscal sera terminé car je dois rester disponible pour les interactions journalières que j'ai avec l'Office des Etrangers afin que tous les dossiers de l'Immigration aux frontières puissent être gérés et

je ne tiens pas à hypothéquer l'avenir de ce marché, c'est pourquoi il m'est impossible de donner un délai que je ne pourrais pas forcément respecter.

Concernant les possibilités d'organisation dans le futur, je te rappelle la 3ème solution dont tu ne fais pas référence mais qui a été évoquée également lors de notre réunion commune du 20/01/11 avec B. G., à savoir une convention entre l'hôpital et notre activité comme il en existe pour le laboratoire du Dr Y. C.

Je comprends la priorité de la demande de la direction mais espère que cette dernière comprendra également qu'il ne faut pas hypothéquer notre position de laboratoire de référence pour les tests ADN auprès du gouvernement».

9.

Dans un courrier du 11 août 2011, Madame C. S. écrit :

« Je te confirme que mes trois collègues et moi-même ne pouvons accepter les deux propositions émises unilatéralement par Mr G. (..) »

(..) le Service des Empreintes Génétiques que j'ai développé depuis 1992 (..) gère les tests ADN pour l'Office des Etrangers (OE).

A ce titre, j'ai une responsabilité plus que morale vis-à-vis du développement de cette catégorie d'analyse. (..) Si le bon fonctionnement actuel de notre service se trouvait menacé par une décision prise unilatéralement par la direction de l'hôpital Erasme pour quelle que cause que ce soit et particulièrement pour une raison d'enjeu financier lié à notre activité, je me verrais malheureusement contrainte d'en faire état auprès de l'OE. Je serais en effet bien évidemment moralement contrainte de les informer de la situation dans laquelle nous nous trouvons, au risque que ce marché soit dévié vers un autre centre universitaire.

Je pourrais bien sûr leur proposer dans ce cadre-là une solution de rechange qui pourrait par exemple envisager de travailler avec un autre sous-traitant mais qui impliquerait évidemment de récupérer notre robotique — utilisée conjointement par ton service — dont nous avons pris à charge l'investissement de 125.000 EUR à l'époque, à la demande de l'OE.

J'espère sincèrement ne pas devoir en arriver à cette extrémité (..) ».

10.

Par courrier électronique du 22 septembre 2011, Monsieur P. écrit à Madame C. S.:

« Puis-je lui confirmer que vous ne voulez en aucun cas rejoindre l'Hôpital ? »

11.

En septembre 2011, l'hôpital Érasme a pris la décision d'augmenter le pourcentage du prélèvement sur les rentrées du service d'empreintes génétiques.

12.

Dans un courriel du 6 mars 2013, Madame C. S. écrit que les agents de l'Office des Etrangers, « ...en sont venus à la conclusion que celle-ci (la solution) devait être trouvée au sein de l'ULB, pour les raisons suivantes : notre robotique est localisée à Erasme et deuxièmement, la solution à élaborer doit tenir compte d'un éventuel projet de loi contrôlant la gestion des tests de paternité à l'avenir ».

13.

Par courrier recommandé du 26 mars 2013, l'ULB a notifié à Madame C. S. sa décision de mettre fin au contrat de travail moyennant la prestation d'un préavis d'une durée de 15 mois.

L'ULB a également informé Madame C. S. de la possibilité de bénéficier d'un préavis complémentaire en application de l'ancien article 82 § 3 de la loi relative aux contrats de travail.

Par courrier du 25 juillet 2013, Madame C. S. a refusé la prolongation de préavis proposée par l'ULB.

Le préavis de Madame C. S. est venu à échéance le 2 septembre 2014.

14.

Le 5 mai 2015, Madame C. S. a introduit la procédure devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles, qui a rendu son jugement le 19 décembre 2016.

II. Le jugement du tribunal du travail.

1.

Madame C. S. demande au tribunal du travail de condamner l'ULB à :

- a) lui payer une indemnité complémentaire de préavis égale à 10 mois, soit la somme de 70.382,00 EUR, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 26.03.2013 jusqu'à complet paiement ;
- b) lui payer la somme de 8.903,00 EUR à titre de remboursement de frais propres à l'employeur ;
- c) lui payer des dommages et intérêts de 10.000,00 EUR pour licenciement abusif;
- d) lui délivrer les documents sociaux y relatifs ;
- e) lui payer les dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure fixée par la demanderesse à 3.300,00 EUR;

Madame C. S. sollicite la capitalisation des intérêts et demande également que le tribunal ordonne à l'ULB de produire la liste des dossiers expertise au moment de la fin des relations de travail et d'accepter la tenue d'une réunion afin d'établir un décompte des montants dus par chacune des parties en fonction de l'état d'avancement des dites expertises.

2.

L'ULB introduit une demande reconventionnelle et demande de condamner Madame C. S. à prendre en charge les pièces à conviction relative au dossiers d'expertises judiciaires pour lesquelles elle a été personnellement désignée.

L'ULB demande que chacune des parties soit condamnée à supporter ses propres dépens.

3.

Par un jugement du 19 décembre 2016, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclare la demande de Madame C. S. recevable et partiellement fondée ;

En conséquence :

-Dit pour droit qu'elle peut prétendre au paiement d'un complément d'indemnité compensatoire de préavis équivalent à six mois de rémunération, soit 72.382,00 EUR, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 26.03.2013 jusqu'à complet paiement, et ordonne la délivrance des documents sociaux y relatifs ;

-Dit pour droit que pour les frais professionnels réclamés, les seuls qui sont acceptés par le tribunal sont ceux encourus après le 01.01.2013 tenant compte des pièces déposées par la demanderesse ;

-Ordonne, quant aux frais relatifs aux trajets, à la demanderesse d'établir un relevé précis de ses déplacements professionnels qu'elle aurait effectués à partir du 01.01.2013; sur base de ce relevé, il est demandé à l'ULB de rembourser ces frais de déplacements professionnels conformément à l'indemnité kilométrique payée aux agents de l'Etat (pièce 3 de la défenderesse) ;

-Dit pour droit que la demanderesse a droit à des dommages et intérêts de 2.500,00 EUR pour licenciement abusif ;

-Quant à la production d'une liste des dossiers d'expertise en cours et au décompte des montants dus, le tribunal dit qu'une réunion est nécessaire et prend acte que l'ULB accepte la tenue de cette réunion relative à des dossiers courants impayés ; des comptes précis devront être effectués par l'Université en collaboration avec la demanderesse afin de déterminer les

montants dus par chacune des parties concernant les dossiers pour lesquels des prestations ont été réalisées avant et après le départ de l'intéressée ;

-Quant au stockage des pièces à conviction, le tribunal prononce la condamnation de la demanderesse à reprendre possession des pièces à conviction stockées par l'Université concernant les expertises judiciaires pour lesquelles elle a fait l'objet d'une désignation personnelle.

- Condamne la défenderesse aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure fixée à 3.300,00».

III. La procédure devant la cour du travail.

L'ULB a fait appel le 23 mars 2017 du jugement prononcé par le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 19 décembre 2016.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Des lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié. Le délai d'appel n'a dès lors pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 3 mai 2017, prise à la demande conjointe des parties.

La cause ayant été remise d'office au rôle particulier lors de l'audience du 10 décembre 2019, de nouvelles dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 8 septembre 2020, prise à la demande conjointe des parties.

Madame C. S. a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

L'ULB a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 15 juin 2021 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

IV. L'appel

1.

L'ULB demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 19 décembre 2016.

L'ULB demande de dire pour droit que Madame C. S. ne peut prétendre à la somme de 43.429,20 euros au titre d'indemnité compensatoire de préavis, équivalent à 6 mois de rémunération.

L'ULB demande de déclarer la demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif pour un montant de 2.500 € non fondé, à titre subsidiaire dire pour droit que Madame C. S. peut prétendre au paiement de la somme de 500 € à ce titre et à titre infiniment subsidiaire de confirmer le jugement en ce qu'il a fixé à 2.500 € le montant de ces dommages et intérêts.

L'ULB demande de condamner Madame C. S. au paiement des dépens, en ce compris les indemnités de procédure des 2 instances, liquidées à 3.300 € en première instance et 3.600 € en degré d'appel

A titre subsidiaire elle demande de compenser les dépens de première instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 3.300 € et de condamner Madame C. S. aux dépens de l'appel, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à 3.600 €.

2.

Madame C. S. demande de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il condamne l'ULB :

- au paiement d'une indemnité complémentaire de préavis de 72.382 € bruts correspondant à 10 mois de rémunération
- au paiement de 2.500 € dommages et intérêts

Elle demande de condamner l'ULB au paiement de la somme de 484 € à titre de remboursement de frais.

Enfin, elle demande de condamner l'ULB au paiement des dépens en ce compris l'indemnité de procédure de première instance, liquidée à 3.300 €, et d'appel, liquidée à 3.600 €.

V. Examen de la contestation.

1. Indemnité compensatoire de préavis.

1.

En l'espèce, les parties ne s'accordent pas sur le délai de préavis.

2.

Avant d'être abrogé par la loi du 26 décembre 2013 en vigueur au 1.1.2014 (Loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement), les délais de préavis applicables aux employés étaient régis par l'article 82 de la loi relative aux contrats de travail :

« § 1. Le délai de préavis fixé à l'article 37 prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le préavis a été notifié. § 2.

Lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 16 100 euros, le délai de préavis à observer par l'employeur est d'au moins trois mois pour les employés engagés depuis moins de cinq ans.

Ce délai est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service chez le même employeur.

Si le congé est donné par l'employé, les délais de préavis prévus aux alinéas 1er et 2 sont réduits de moitié sans qu'ils puissent excéder trois mois.

§ 3. Lorsque la rémunération annuelle excède 16 100 euros, 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 aux délais fixés au § 2, alinéas 1er et 2.

Si le congé est donné par l'employé, le délai de préavis ne peut être supérieur à quatre mois et demi si la rémunération annuelle est supérieure à 16 100 euros sans excéder 32 200 euros, ni supérieur à six mois si la rémunération annuelle excède 32 200 euros.

§ 4. Les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le préavis prend cours.

§ 5. Par dérogation au § 3, lorsque la rémunération annuelle dépasse 32 200 euros au moment de l'entrée en service, les délais de préavis à observer par l'employeur peuvent être fixés par convention conclue au plus tard à ce moment.

Les délais de préavis ne peuvent en tout cas être inférieurs aux délais fixés au § 2, alinéas 1er et 2. ».

Le juge doit prendre en considération, pour fixer la durée du préavis, tous les éléments et rien que les éléments susceptibles d'avoir une incidence sur le reclassement professionnel de l'employé, dans un emploi équivalent à l'emploi perdu. Ces éléments sont l'ancienneté, l'âge, la fonction, la rémunération ainsi que les circonstances existant au moment du congé, pouvant avoir une influence sur les chances de reclassement(voyez également Cass., 11 mars 2013, J.T.T., p. 272).

Le juge viole l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail s'il tient compte d'éléments sans rapport avec cette chance, tels que, notamment, la situation économique ou financière de l'employeur ou le comportement du travailleur.

3.

Madame C. S. était âgée de 53 ans au moment du licenciement. Elle percevait une rémunération non contestée de 86.858,41 €.

L'ancienneté est discutée par les parties.

4.

Ancienneté.

Principes.

Le délai de préavis doit être calculé en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le préavis prend cours (article 82,§4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, précité).

L'ancienneté à prendre en considération pour déterminer la durée du préavis débute au moment de l'entrée en service du travailleur.

L'ancienneté est définie comme la période au cours de laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service du même employeur (article 59, alinéa 3 et article 82,§2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, Cass. 29 octobre 1990, J. T. T., 1991, P. 163).

L'ancienneté doit être ininterrompue (Cass. 15 avril 1985, J. T. T., P356).

Les parties peuvent convenir qu'il sera tenu compte d'une ancienneté fictive plus importante pour la détermination de la durée du préavis. Toutefois, l'ancienneté convenue pour la fixation de la rémunération nouveau pas nécessairement comme ancienneté convenue pour le calcul du délai de préavis (Cass., un juin 1992, J. T. T., P318).

Application des principes en l'espèce.

Madame C. S. se prévaut d'une ancienneté de 24 ans et 11 mois, sur la base de l'article 6 et 7 du contrat de travail.

Conformément aux principes qui viennent d'être rappelés, il convient de déterminer si les parties ont entendu s'accorder sur une ancienneté fictive pour la détermination du préavis auquel Madame C. S. a droit.

L'article 6 du contrat de travail stipule :

« La rémunération de l'employée sera celle dont l'échelle barémique est actuellement fixée à 775.482 francs à 1.388.915 francs (100 %).

Il est reconnu à l'employé une ancienneté scientifique de 3 année(s) et 0 mois et une ancienneté barémique de 3 année(s) et 0 mois, ce qui représente un traitement brut de 947.885 francs par an, soit 78.987 francs par mois, à l'indice 108.24, payable chaque mois à terme échu sous déduction des retenues prescrites par la législation sociale et fiscale »

L'article 7 énonce:

« Ces traitements et ancienneté ci-avant sont accordés à l'employé(e) en considération du fait que sa rémunération est supportée par le patrimoine de l'Université.

Si après l'issue du présent contrat, l'employé(e) était engagé(e) à charge du budget de fonctionnement de l'Université, il(elle) obtiendrait le grade et l'ancienneté qu'il(elle) aurait pu obtenir si ces prestations antérieures avaient été effectuées dans le respect des lois et règlements qui s'appliquent au personnel rémunéré à charge du budget de fonctionnement.»

La notion d'ancienneté scientifique est définie par l'article 5 du décret du 19 juillet 1991 relatif à la carrière des chercheurs scientifiques comme (M.B. 26 septembre 1991):

« La durée effective des activités de recherche-développement exercées par l'intéressé, même de manière discontinue depuis la date d'obtention du diplôme visé à l'article 2,1°, ainsi que la durée des activités exercées comme assistant dans une des institutions universitaires visées à l'article 1er, 2°.

Cette durée est calculée en services « équivalents temps plein » par mois de trente jours, la dernière fraction de mois étant négligée. »

L'ancienneté scientifique doit donc être comprise comme le total de l'expérience acquise depuis l'obtention du diplôme. Cette ancienneté scientifique a pour objet de déterminer la rémunération à laquelle le scientifique peut prétendre compte tenu de son ancienneté scientifique.

En effet, le commentaire de l'article 1er du projet de décret relatif à la carrière des chercheurs scientifiques du 19 juillet 1991 précise :

« Cet article énumère les institutions ou organismes qui sont tenus de respecter les dispositions du décret, c'est-à-dire de reconnaître le niveau de qualification atteint par les chercheurs qu'ils engagent et de leur allouer la rémunération correspondante ».

L'ancienneté scientifique détermine donc et uniquement une ancienneté barémique.

L'ancienneté conventionnelle fixée dans le contrat de travail en 1992 vise donc bien la question du barème de Madame C. S. et est, partant, sans incidence sur la détermination du délai de préavis.

Aucun élément du dossier n'indique que les parties sont convenus d'une ancienneté fictive pour la détermination du préavis.

L'ancienneté dont il y a lieu de tenir compte est donc de 21 ans et 11 mois.

5.

Compte tenu de son âge, son ancienneté, sa fonction et de sa rémunération, Madame C. S. avait droit à un préavis de 22 mois.

L'ULB lui est donc redevable d'une indemnité complémentaire de préavis, correspondant à 7 mois de rémunération, soit 50.667,40 euros bruts.

6.

La demande est partiellement fondée.

7.

L'appel est partiellement fondé.

2. Les frais propres à l'employeur.

1.

Au terme de ses conclusions de synthèse d'appel, Madame C. S. réclame un montant de 484 € à titre de frais professionnels.

2.

L'article 20 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail stipule que l'employeur a l'obligation de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus, notamment en mettant à sa disposition, s'il y échet et sauf stipulation contraire, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail.

3.

En l'occurrence, en degré d'appel, les parties ne contestent pas que l'ULB est redevable à Madame C. S. du montant des frais professionnels à partir du 1^{er} janvier 2013, ainsi que des frais de déplacement.

4

Madame C. S. dépose une liste de ses déplacements à dater du 1^{er} janvier 2013 pour un montant total de 484 €. Cette liste n'est pas sérieusement contestée par l'ULB.

5.

La demande est dès lors fondée pour un montant de 484 €.

3. L'abus de droit de licencier.

1.

Madame C. S. soutient qu'en la licenciant et en lui indiquant qu'elle serait réintégrée pour autant qu'elle mette en œuvre un projet irréaliste dont l'unique but était d'apporter des fonds à l'ULB, sans considération pour le travail accompli et en obligeant le personnel à mettre en œuvre un projet non viable fiscalement, l'ULB a fait un usage abusif de son droit de la licencier.

Madame C. S. invoque aussi une pression psychologique qui aurait été exercée relative à ces fonctions et à l'application du barème.

2.

Chacune des parties au contrat de travail à durée indéterminée a, en règle, le droit de mettre fin, à tout moment, aux relations de travail par décision unilatérale.

Le droit de rupture est consacré par l'article 37 de la loi sur le contrat travail qui dispose que *« lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant préavis »*.

L'article 63 de la loi sur les contrats de travail, qui définit la notion de licenciement abusif, ne s'applique qu'aux ouvriers.

Le caractère abusif du licenciement de l'employé peut être sanctionné conformément aux principes de droit commun, s'il est constitutif d'abus de droit.

La notion de faute est inhérente à l'abus de droit.

L'abus de droit de licencier dans le cadre d'un contrat d'emploi suppose l'anormalité de l'exercice d'un droit.

L'abus de droit peut résulter de l'exercice d'un droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par un employeur prudent et diligent.

La faute justifiant l'abus de droit peut être constituée par le motif même du licenciement ou par les circonstances qui entourent le congé.

Il appartient à l'employé de faire preuve de cette faute et donc du caractère abusif du licenciement.

S'il appartient à l'employé de faire la preuve du caractère abusif du licenciement, il lui incombe également d'établir le préjudice qui en résulte pour lui.

3.

La Cour considère qu'en procédant au licenciement de Madame C. S. le 26 mars 2013, l'ULB n'a commis aucune faute.

4.

Tout d'abord, l'ULB conteste avoir exercé une pression psychologique à l'encontre de Madame C. S. relative à ses fonctions et à l'application du barème et Madame C. S. n'en apporte pas la preuve.

En ce qui concerne le chantage que l'ULB aurait utilisé en la licenciant, à savoir que faute pour elle de mettre en place l'externalisation, elle serait licenciée, ce chantage est contesté par l'ULB et Madame C. S. ne le démontre pas.

Mais il y a plus. Madame C. S. a été engagée en qualité d'employée de l'ULB.

Bien que Madame C. S. ait, par son intervention, incontestablement contribué au développement du service des empreintes génétiques, celui-ci n'en demeure pas moins une entité de l'ULB, qui, seule, décide des modalités de gestion et d'affectation des budgets ou prélèvements à l'effectuer.

Dès l'année 2008, Madame C. S. était informée par l'ULB de la volonté d'externaliser des services d'empreintes génétiques.

Il s'agit d'une décision d'opportunité en termes de gestion, par l'employeur, et non par Madame C. S., des structures qui composent son activité.

Il ressort de la lettre du 27 avril 2011 de Monsieur A. qu'il y avait une demande de la part de l'ULB d'intégrer le service des empreintes génétiques et que Madame C. S. était sollicitée à contribuer à mettre cette intégration en œuvre.

Lors d'une réunion le 4 mai 2011, l'ULB soutient que Monsieur A. a rappelé à Madame C. S. que l'ULB avait le souhait que l'intégration du service d'empreintes génétiques avance rapidement et qu'une solution devait être dégagée, au plus tard pour la fin de l'année 2011, ce qui est confirmé dans le PV récapitulatif de la réunion.

Il ressort également de ce PV que Madame C. S. formait un frein au processus en raison, entre autres, d'un ressenti personnel et en raison du fait qu'elle voulait s'assurer de son propre positionnement dans cette intégration.

Il ressort du courriel de Madame C. S. du même jour qu'en en 2009, l'intégration au sein de l'hôpital Érasme avait déjà été sollicitée par l'ULB et que Madame C. S. y était

manifestement opposée, estimant que son travail et celui de son équipe n'avaient pas été suffisamment reconnus.

Il ressort également de ce courriel que Madame C. S. n'entend pas réellement conférer à la nouvelle demande d'intégration en 2011, une priorité, ceci malgré la demande de son employeur.

Il ressort en outre de la lettre de Madame C. S. du 11 août 2011 que Madame C. S. menace de communiquer à un organisme tiers des questions relevant de la gestion interne, par l'employeur. Elle indique que sa communication dans ce cadre auprès de l'office des étrangers serait orientée pour mettre en avant un risque, à cause de la demande de son employeur, de perturbation de l'activité pour raison essentiellement financière et qu'il existe alors, pour son employeur, un risque que le marché soit perdu. Elle précise qu'elle pourrait proposer à l'office des étrangers de se diriger vers une autre institution universitaire, qui pourrait envisager de travailler avec un autre sous-traitant.

Confronté à une attitude négative de son employée, Madame C. S., quant à l'intégration du service des empreintes digitales au sein de l'hôpital Érasme, l'ULB a décidé de mettre un terme au contrat de travail de Madame C. S.

Aucune information diffamante ou désobligeante à l'égard de Madame C. S. n'a été communiquée par l'ULB.

Madame C. S. ne démontre pas l'existence d'une faute dans le chef de l'ULB.

Elle ne démontre pas non plus l'existence et l'étendue du dommage qu'elle indique avoir subi du fait d'un licenciement prétendument abusif, étant rappelé que ce dommage doit être du dommage qui résulte du seul fait de son licenciement, ce dernier dommage étant couvert forfaitairement par l'indemnité de préavis.

5.

La demande est non fondée.

6.

L'appel est fondé.

4. Les dépens.

1.

En vertu de l'article 1017 alinéa 1 du code judiciaire, les dépens de l'instance incombent à la partie qui succombe.

L'article 1017 alinéa 4 du code judiciaire permet au juge du fond, lorsque chaque partie succombe sur une ou plusieurs chefs de demande, de répartir les dépens, selon une mesure qu'il apprécie en réalité souverainement.

2.

La cour décide que les dépens doivent être intégralement compensés entre les parties, et ce pour les deux instances.

PAR CES MOTIFS

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis.

Déclare l'appel partiellement fondé.

Réforme le jugement attaqué.

Condamne l'Université libre de Bruxelles au paiement à Madame C. S. d'un montant de 50.667,40 euros bruts, à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

Quant au remboursement de frais.

Déclare l'appel non fondé.

Condamne l'Université libre de Bruxelles au paiement à Madame C. S. d'un montant de 484 euros.

Quant aux dommages et intérêts pour licenciement abusif.

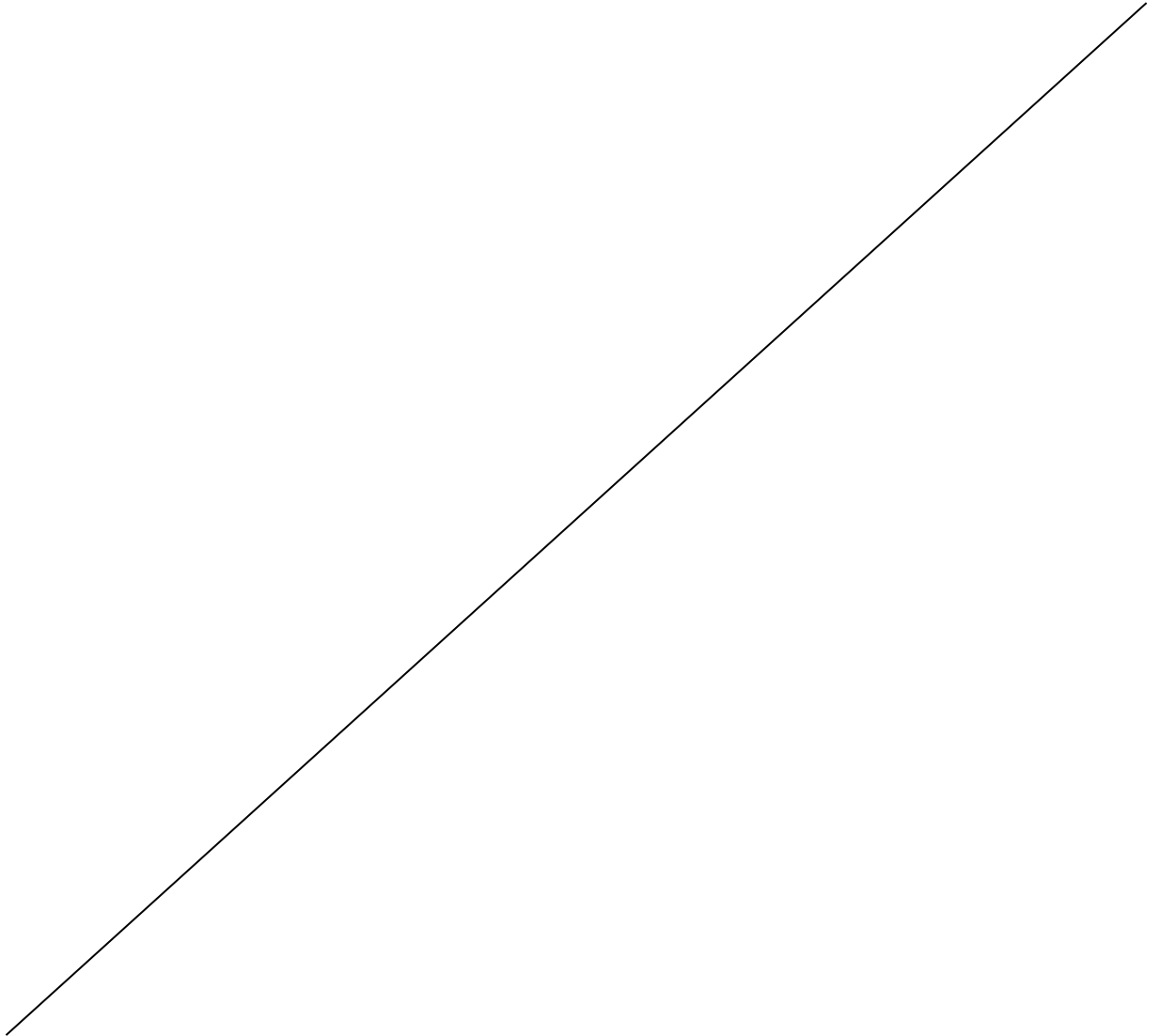
Déclare l'appel fondé.

Réforme le jugement attaqué.

Déboute Madame C. S. de sa demande.

Quant aux dépens.

Condamne les 2 parties à supporter leurs propres dépens, tant de la procédure en première instance que de la procédure en degré d'appel.



Ainsi arrêté par :

, conseiller,
, conseiller social au titre d'employeur,
, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de , greffier

, 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 ,
conseiller et , conseiller social au titre d'employé.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 25 mai 2021, où étaient présents :

, conseiller,
, greffier