



Chambre 8
Numéro de rôle 2021/AM/86
Wxxxxxxxx Fxxxxxx / BANQUE CPH SCRL
Numéro de répertoire 2022/
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
25 mai 2022**

DROIT DU TRAVAIL - Contrat de travail (Employé) – Clause de stabilité d’emploi – Licenciement manifestement déraisonnable – Abus de droit de licencier - Discrimination

Article 578 du Code judiciaire.

EN CAUSE DE :

Monsieur Wxxxxxxxx Fxxxxxx, RRN xx.xx.xx-xxx.xx, domicilié à xxxxxxxxxxx,

Partie appelante, comparissant par son conseil Maître Amandine WATTIEZ, avocate à 7531 HAVINNES, Grand Chemin, 154 ;

CONTRE

BANQUE CPH SCRL, BCE xxxx.xxx.xxx, dont le siège social est établi à xxxxxxxxxxx,

Partie intimée, comparissant par son conseil Maître Nathalie LUYX, avocate à 7000 MONS, rue André Masquelier, 20 bte A.

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l’arrêt suivant :

Vu les pièces de la procédure et plus particulièrement :

- la requête d’appel reçue au greffe le 10 mars 2021 et dirigée contre un jugement rendu contradictoirement le 15 janvier 2021 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai ;
- les conclusions des parties et, en particulier, les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante reçues au greffe le 21 décembre 2021 et les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée y reçues le 21 février 2022 ;

- le dossier des parties;
- le procès-verbal d'audience du 27 avril 2022.

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la 8^{ème} chambre du 27 avril 2022.

L'appel, introduit dans les forme et délai légaux, est recevable.

Sa recevabilité n'est au demeurant pas contestée.

1. Les faits de la cause

Monsieur WXXXXXXXXX FXXXXXXXXX était occupé au service de la SCRL BANQUE CPH, en qualité d'employé, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, à dater du 1^{er} février 1995.

Le 6 novembre 2018, il adresse à son employeur un certificat médical attestant de son incapacité de travail pour la période du 7 novembre au 7 décembre 2018.

Le 8 novembre 2018, la SCRL BANQUE CPH adresse à Monsieur WXXXXXXXXX FXXXXXXXXX un courrier libellé en ces termes :

« Nous vous informons que nous envisageons de vous licencier pour manquements professionnels.

Comme le prévoit la procédure de licenciement individuel en vigueur au sein de notre commission paritaire, nous vous invitons à un entretien qui pourra avoir lieu le lundi 12 novembre 2018 à 14h ou le jeudi 15 novembre 2018 à 15h.

Lors de cet entretien, nous vous communiquerons les raisons qui ont abouti à ce que nous envisagions votre licenciement. Vous pourrez vous faire assister par un délégué syndical de l'entreprise (...).

Nous vous invitons à nous revenir au plus tôt pour nous préciser la date que vous retiendrez ».

Compte tenu d'une grève des services postaux, la SCRL BANQUE CPH lui communique ce courrier par un mail du 12 novembre 2018.

Le 15 novembre 2018, le conseil de Monsieur WXXXXXXXXX FXXXXXXXXX adresse à la SCRL BANQUE CPH un mail libellé en ces termes :

« (...)Monsieur WXXXXXXXXX FXXXXXXXXX se trouve, comme vous le savez, en incapacité de travail.

Il lui est donc impossible de se présenter pour l'instant à un entretien en vos bureaux.

Son certificat médical vous a été adressé par mail le 6 novembre.

Vous évoquez dans votre courrier des « manquements professionnels » ... mon client a déjà pu (en partie) vous exposer son point de vue lors de la réunion du 6 novembre.

Je vous invite à me transmettre les manquements en question par écrit afin que mon client puisse y répondre de manière circonstanciée. Un entretien pourrait être programmé à son retour d'incapacité... ».

Par retour de mail du même jour, la SCRL BANQUE CPH indique au conseil de l'intéressé que la date d'envoi de la convocation initiale est le 12 novembre 2018 et qu'en vue de respecter le délai de 8 jours stipulé à l'article 2, § 2, alinéa 1^{er}, de la convention collective de travail du 2 juillet 2007, deux autres dates d'entretien sont proposées : les lundi 19 novembre 2018 et mardi 20 novembre 2018 ; copie du mail est adressée à Monsieur WXXXXXXXXX FXXXXXXXXX .

Par courrier recommandé du 21 novembre 2018, la SCRL BANQUE CPH notifie à Monsieur WXXXXXXXXX FXXXXXXXXX son licenciement avec effet immédiat, moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 19 mois et 11 semaines de rémunération (soit une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 19 mois et 15 semaines de rémunération, dont quatre affectées à la procédure de reclassement professionnel).

Le formulaire C4 établi en date du 23 novembre 2018 mentionne à la rubrique « *motif précis du chômage* » : « *Manquements professionnels* ».

Par courrier recommandé avec accusé de réception du 29 novembre 2018, Monsieur WXXXXXXXXX FXXXXXXXXX demande à la SCRL BANQUE CPH de lui faire connaître les motifs précis de son licenciement.

Par courrier recommandé avec accusé de réception du 11 décembre 2018, la SCRL BANQUE CPH lui notifie les motifs du licenciement en ces termes :

« Nous accusons bonne réception de votre lettre recommandée datée du 29 novembre 2018 et reçue le 3 décembre 2018 qui a retenu toute notre attention. Nous vous communiquons ci-après les motifs concrets qui ont conduit à votre licenciement.

Les motifs concernent «divers manquements professionnels » que nous explicitons ci-après.

Les manquements constatés concernent en premier lieu des problèmes de déclarations au niveau des taxes sur l'épargne à long terme et au niveau du précompte professionnel dus sur nos contrats d'assurances CPH Protect LT, CPH Protect CT et Epargne Pension, déclarations dont vous étiez responsables. Ces manquements concernent notamment les années 2017 et 2018 et des investigations sont en cours pour les années antérieures. Le plus grave à ce niveau n'est pas uniquement les erreurs constatées mais surtout le fait que ces problèmes, qui étaient pourtant connus par vous depuis août 2018 suite à divers contacts avec l'Administration responsable des taxes sur l'épargne à long terme, ont été occultés volontairement lors de la réunion du 2 novembre 2018 tenue en présence de deux membres du Comité de direction et de la nouvelle responsable du département Comptabilité – Reporting. Il s'avère également à ce niveau qu'aucune fiche fiscale à l'intention des contribuables n'ont été établies pour toute une série d'opérations, les investigations sont toujours en cours à ce niveau. Ces manquements nous exposent, outre l'important travail de régularisation en cours et le risque de réputation vis-à-vis des clients concernés, à des contrôles de l'Administration fiscale, à des intérêts de retard et à des amendes.

En second lieu, nous avons découvert le 6 novembre 2018 que les opérations diverses d'octobre 2018 (impact de 512.037 EUR), sous votre responsabilité, n'avaient pas été comptabilisées par vos soins malgré leur validation par la responsable de l'équipe Comptabilité- Reporting.

En troisième lieu, nous avons découvert que divers fichiers parallèles étaient tenus et mis à jour par vos soins en dehors du système comptable, notamment dans le cadre des déclarations susvisées et des déclarations TVA, avec un risque d'erreur non négligeable. Ces fichiers témoignent d'un manque de connaissance des outils mis à votre disposition depuis de nombreuses années et pour lesquels diverses demandes d'évolution dans votre chef avaient déjà été sollicitées.

Enfin, malgré les demandes répétées de votre direction et les diverses formations payées par votre employeur, les efforts nécessaires à la prise de connaissance et à la maîtrise des normes IFRS et des diverses normes réglementaires (CRD, Bâle, Solvency II...), qui constituent un socle essentiel de l'activité du département, n'ont jamais été entrepris. Vous avez surtout manifesté à plusieurs reprises un manque évident d'envie de vous investir dans ces matières vitales ».

Monsieur WXXXXXXXXX FXXXXXXXX saisit le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, par citation signifiée le 20 novembre 2019.

Aux termes de ses conclusions additionnelles et de synthèse reçues au greffe le 22 septembre 2020, il demandait la condamnation de la SCRL BANQUE CPH à lui payer :

- 8.737,08 € provisionnels à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 137,50 € à titre d'éco-chèques ;

- 46.951,01 € provisionnels pour non-respect de la procédure de licenciement en vigueur au sein de la Commission paritaire 310 ;
- 1 € provisionnel, sur un montant estimé sous toutes réserves à 1.000 €, à titre de harcèlement au travail ;
- 24.558,99 € provisionnels à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable/abus du droit de licencier/licenciement discriminatoire ;
- 1 € provisionnel, sur un montant estimé sous toutes réserves à 1.000 €, à titre de bonus LTI (Long Term Incentive) ;
- 1 € provisionnel, sur un montant estimé sous toutes réserves à 1.000 €, à titre d'heures supplémentaires ;
- 1 € provisionnel pour toute autre somme due en vertu du contrat de travail ayant existé entre les parties ;
- les intérêts légaux et judiciaires depuis le 21 novembre 2018 jusqu'à parfait paiement.

En outre, il sollicitait qu'il soit réservé à statuer quant aux montants définitifs ainsi que la condamnation de la SCRL BANQUE CPH à lui délivrer les documents sociaux et fiscaux rectifiés sous peine d'une astreinte de 15 € par jour de retard et par document manquant ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance liquidés à 3.830,75 €.

Enfin, il demandait l'exécution provisoire du jugement à intervenir nonobstant tout recours, sans caution ni cautionnement.

Par jugement entrepris du 15 janvier 2021, le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, :

- prend acte que Monsieur WXXXXXXXXX FXXXXXXXX ne maintient plus sa demande relative aux éco-chèques ;
- dit la demande recevable mais non fondée ;
- délaisse à Monsieur WXXXXXXXXX FXXXXXXXX ses frais et le condamne à payer à la partie défenderesse l'indemnité de procédure liquidée jusqu'ores 3.000 €.

Monsieur WXXXXXXXXX FXXXXXXXX relève appel de ce jugement.

2. Objet de l'appel – Saisine de la cour

Monsieur WXXXXXXXXX FXXXXXXXX demande à la cour de:

- déclarer le présent appel recevable et bien fondé ;
- mettre à néant le jugement dont appel conformément à la motivation de ses conclusions ;

- déclarer la demande originaire recevable et fondée dans la mesure ci-après ;
- condamner l'intimée à lui payer ;
 - 43.908,60 € pour non-respect de la procédure de licenciement en vigueur au sein de la Commission paritaire 310,
 - 22.967,51 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- A titre subsidiaire, en cas de non application de la CCT 109 :
 - 22.967,51 € pour abus du droit de licencier et/ou 35.126,88 € pour licenciement discriminatoire sur base de la loi du 10 mai 2007 (17.563,44 € en cas de réduction à 3 mois de rémunération),
- le tout à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis le 21 novembre 2018 jusqu'à parfait paiement ;
- condamner l'intimée aux frais et dépens des deux instances, en ce comprises les indemnités de procédure de première instance et d'appel.

La SCRL BANQUE CPH demande à la cour de :

- dire l'appel recevable mais non fondé ;
- confirmer le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;
- dans cette hypothèse, condamner Monsieur WXXXXXXXXX FXXXXXXXXX aux frais et dépens des deux instances, soit aux indemnités de procédure de 3.000 euros pour le premier degré et 3.900 euros pour le second degré (6.900 euros au total) ;
- à titre infiniment subsidiaire, réduire l'indemnité du chef de licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines de rémunération, calculée sur base d'une rémunération de référence annuelle brute de 70.253,81 € ;
- dans l'hypothèse où chaque partie succombe sur un ou plusieurs chefs de demande, compenser les dépens.

3. Décision

3.1. Indemnité pour non-respect de la procédure prévue par la CCT du 2 juillet 2007

La CCT du 2 juillet 2007¹ portant dispositions relatives à l'emploi dans le secteur bancaire (commission paritaire n°310) dispose en son article 2 ce qui suit :

« § 1 - Sans contrevenir au principe de l'autorité patronale et afin d'assurer, suivant les possibilités économiques des entreprises, la stabilité de la main-d'œuvre, un licenciement éventuel s'effectue en respectant les règles d'équité.

¹ Telle qu'elle fut modifiée par la CCT du 9 octobre 2009 et par la CCT du 28 janvier 2016 – version consolidée par la CCT du 29 septembre 2017

§ 2 - Si l'employeur envisage de licencier pour manquements disciplinaires ou professionnels un travailleur occupé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et en service depuis plus de 6 mois, ce travailleur est invité, par écrit (courrier, mail, fax) à un entretien qui a lieu dans les 8 jours calendrier qui suivent l'invitation.

Le travailleur est informé par écrit qu'il peut se faire assister lors de cet entretien par le délégué syndical de son choix. Au cours de cet entretien, le travailleur est informé des raisons qui ont abouti à ce que l'employeur envisage son licenciement. Si des actions ont été entreprises en vue d'éviter le licenciement, celles-ci sont mentionnées pendant cet entretien.

§ 3 - En cas de non-respect de la procédure prévue au §2 imputable à l'employeur, ce dernier est tenu de payer aux travailleurs licenciés occupés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et ayant une ancienneté d'au moins un an, une indemnité forfaitaire qui correspond au salaire courant de [...] sept mois et demi pour les travailleurs engagés depuis 20 ans et moins de 25 ans; [...] et ce sans préjudice de l'application de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec toutes autres indemnités de protection, légales ou conventionnelles.

§ 4 - Les dispositions des §2 et 3 ne sont pas d'application en cas de licenciement pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (sauf si le tribunal juge ultérieurement qu'il ne s'agissait pas d'un motif grave)... ».

L'appelant revendique le bénéfice de l'indemnité forfaitaire visée à l'article 2, § 3, de la CCT.

Il n'est pas contesté que l'intimée envisageait de licencier l'appelant, occupé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et en service depuis plus de 6 mois, pour manquements professionnels de manière telle que l'article 2, §§ 2 et 3, de la CCT est applicable.

En vertu des articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire et à défaut de dispositions légales contraires, il lui appartient d'apporter la preuve que les conditions d'application de cette disposition sont remplies, à savoir que l'employeur n'a pas respecté la procédure prévue à l'article 2, § 2, de la CCT.

En l'espèce, l'appelant considère que dès lors que l'employeur l'a convoqué à un entretien alors qu'il était en incapacité de travail et qu'il s'est abstenu de lui adresser les griefs préalablement à son licenciement, il n'a pas respecté la procédure.

De son côté, l'intimée estime que la seule obligation qui lui était imposée par l'article 2, § 2, de la CCT était de convoquer l'appelant pour assister à un entretien afin de lui communiquer les raisons qui ont abouti à ce qu'elle envisageait son licenciement et que le fait que le travailleur ne se présente pas à cet entretien est sans incidence ; en tout état de cause, l'appelant était en mesure de se rendre à l'entretien puisque son certificat médical renseignait que les sorties étaient autorisées.

La clause contenue à l'article 2, § 2, de la CCT est une clause de stabilité d'emploi laquelle assure aux travailleurs justifiant d'une certaine ancienneté, une sécurité d'emploi plus importante que celle qui résulte du droit du licenciement organisé par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail².

Dans la mesure où, sans interdire le droit de licenciement, elle ne fait que le rendre plus contraignant, cette clause est licite. En effet, la Cour de cassation a reconnu la validité de principe de la clause de stabilité d'emploi en relevant que : « *ne sont pas contraires à l'ordre public, les clauses d'un contrat de louage de travail qui gênent l'exercice du droit de résiliation unilatérale mais ne rendent pas impossible l'exercice de cette faculté* »³.

Par ailleurs, selon la Cour de cassation, une clause qui permet à chaque travailleur de l'entreprise d'exiger le respect des dispositions par lesquelles elle limite au profit de celui-ci l'exercice du droit de licencier de l'employeur a trait aux relations individuelles entre employeurs et travailleurs au sens de l'article 26, alinéa 1^{er}, de la loi du 5 décembre 1968⁴.

Dans cet arrêt, la Cour suprême s'est attachée, dans l'espèce lui soumise, à retenir comme critère de qualification de la clause de stabilité d'emploi sa portée ou ses effets, examinant, en réalité, l'incidence de cette clause sur les relations entre employeurs et travailleurs : est-elle susceptible d'affecter positivement ou négativement les droits respectifs du travailleur et de l'employeur ou de l'un d'entre eux?⁵

La question de savoir si la clause de stabilité d'emploi constitue une disposition normative individuelle se résout, en réalité, à la lumière de la volonté des parties. Cette commune intention des cocontractants peut être recherchée à travers les autres éléments de la convention et son économie générale.

² A-F BRASSELE, « *La clause de stabilité d'emploi, son utilité, sa validité, sa sanction* » in *Clauses spéciales du contrat de travail*, Bruylant, 2003, p. 110

³ Cass., 16 oct. 1969, Pas., 1970, I, p. 147

⁴ Cass., 10 novembre 2003, JTT, 2004, p. 95

⁵ D. De Roy, « *La nature juridique des clauses de stabilité d'emploi insérées dans les conventions collectives de travail* », obs. sous Cass., 10 novembre 2003, JTT, 2004, p. 98

En l'espèce, la clause contenue à l'article 2, § 2, de la CCT consacre, d'une part, un droit au bénéfice du travailleur (ce droit s'identifiant dans la prétention au respect des exigences procédurales auxquelles est subordonné le licenciement) et limite, d'autre part, - dans une mesure équivalente - l'exercice du droit de licenciement de l'employeur. Par conséquent, il s'agit d'une disposition normative individuelle.

Dès lors que les dispositions normatives individuelles d'une CCT règlent les conditions générales de travail à observer dans le cadre de l'exécution des contrats de travail, en vertu de l'article 23 de de la loi du 5 décembre 1968, la clause contenue à l'article 2, § 2, de la CCT est intégrée dans le contrat de travail de l'appelant⁶.

Les obligations qui en découlent pour l'intimée doivent s'analyser en tenant compte des termes de la clause, de l'ensemble des dispositions de la CCT et de la volonté des parties à conclure pareil engagement⁷.

Il ressort des termes de l'article 2, § 2, de la CCT que l'objectif de la procédure est de convoquer le travailleur pour qu'il participe à un entretien au cours duquel l'employeur l'informe des motifs pour lesquels il « envisage » son licenciement – sans devoir les justifier, il suffit de les exposer – et au cours duquel des actions peuvent être entreprises en vue « d'éviter » le licenciement.

Lorsque la convocation est envoyée, le travailleur doit avoir la possibilité de participer à l'entretien pour entendre les griefs qui sont formulés à son égard et, éventuellement, pour négocier avec son employeur des mesures qui permettront d'éviter son licenciement. C'est l'obligation qui repose sur l'employeur, telle qu'elle ressort des termes de l'article 2, § 2, et qu'elle est, au demeurant, confortée par l'article 2, § 1^{er}, qui précise qu' « un licenciement éventuel s'effectue en respectant les règles d'équité ».

Au moment d'adresser la convocation au travailleur, la décision de licencier n'est pas encore prise – elle est seulement envisagée – le contrat de travail est censé être toujours en cours.

Or, en l'espèce, lorsque le 8 novembre 2018, l'intimée adresse à l'appelant la convocation pour qu'il participe à un entretien, le contrat de travail est suspendu depuis le 7 novembre 2018, conformément aux termes de l'article 31, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail⁸.

⁶ A. FRANKART, « Aménagement conventionnel du droit de licencier : la clause de stabilité d'emploi », in *Quelques propos sur la rupture du contrat de travail*, Hommage à Pierre Blondiau, Anthémis, 2008, p. 211

⁷ A. FRANKART, op.cit., p. 207

⁸ Article 31, § 1^{er}, : « L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat »

Ainsi, dès lors que les dispositions relatives à la procédure préalable au licenciement font partie intégrante du contrat de travail⁹, les mesures qui en découlent sont, elles aussi, suspendues.

En adressant la convocation à l'appelant pendant la période de suspension du contrat de travail pour participer à un entretien qui devait se dérouler au cours de cette même période, l'intimée ne lui a pas permis d'entendre les griefs qui lui étaient imputés et de négocier, éventuellement, des mesures en vue d'éviter son licenciement et n'a, donc, pas respecté le prescrit de la clause de stabilité d'emploi contenue à l'article 2, § 2, de la CCT.

Contrairement à ce que prétendent l'intimée et les premiers juges, le fait que le certificat d'incapacité précisait que les sorties étaient autorisées n'est pas de nature à remettre en cause ce constat.

En effet, outre que cette précision n'a aucune incidence sur la suspension de la relation de travail, son seul but est de savoir si le travailleur a la possibilité de se rendre à un autre endroit pour se soumettre au contrôle ; l'article 31, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail le précise clairement : « *Le certificat médical mentionne l'incapacité de travail ainsi que la durée probable de celle-ci et **si, en vue d'un contrôle, le travailleur peut se rendre éventuellement à un autre endroit*** »¹⁰.

Il ressort des considérations qui précèdent que l'intimée est redevable à l'égard de l'appelant de l'indemnité forfaitaire stipulée à l'article 2, § 3, de la CCT du 2 juillet 2007.

Le montant réclamé à ce titre n'est pas contesté.

L'appel est, donc, fondé sur ce point.

3.2. Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

L'appelant sollicite la condamnation de l'intimée au paiement d'une somme de 22.967,51 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable considérant que les quatre griefs invoqués dans la lettre du 11 décembre 2018 ne sont pas établis.

L'intimée considère que la convention collective de travail n°109 du 12 février 2014, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant la motivation du licenciement (ci-après dénommée CCT 109) s'oppose au cumul de l'indemnité prévue à l'article 9 et

⁹ Voir ci-avant

¹⁰ Mis en gras et souligné par la cour

de l'indemnité due en cas de non-respect de la clause de stabilité d'emploi et qu'en tout état de cause, les manquements professionnels de l'appelant sont établis et justifiaient son licenciement.

Le cumul d'indemnités liées à la rupture du contrat de travail est en principe autorisé, si les deux limites suivantes sont respectées :

- aucune disposition légale, réglementaire ou conventionnelle n'interdit expressément ce cumul d'indemnités ; **et**
- les indemnités obéissent à des finalités distinctes et réparent des dommages distincts¹¹.

La CCT 109 prévoit, en son article 2, § 3, qu'elle ne s'applique pas « *aux travailleurs qui font l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail* ».

Le travailleur qui fait l'objet d'un licenciement soumis à une procédure spéciale devra recourir à ce régime, sans possibilité d'invoquer la CCT 109. L'indemnité de stabilité d'emploi prévue par la CCT sectorielle n'est, donc, pas cumulable avec l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Il importe peu que la CCT prévoyant la procédure de sécurité d'emploi et la CCT 109 aient une finalité différente ou offrent un degré de protection différent puisque, si une procédure de sécurité d'emploi est prévue, la CCT 109 ne s'applique pas¹².

Au demeurant, l'indemnité de sécurité d'emploi ne figure pas parmi les exceptions des indemnités susceptibles d'être cumulées avec l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable en application de l'article 9, § 3, de la CCT 109¹³.

L'appel est, donc, non fondé sur ce point.

¹¹ O. BAUCHAU et M. MERVEILLE, « *Chronique de jurisprudence sur le cumul des indemnités de fin de contrat (2015-2021)* », Orientations 2022/3, pp. 9 – 10 ; Cass., 3^{ème} chambre, 20 février 2012, S.10.0048.F, sur juportal.be

¹² O. BAUCHAU et M. MERVEILLE, op. cit., p. 11

¹³ L'article 9, § 3, de la CCT 109 dispose que l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est pas cumulable « *avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales* »

3.3. Abus de droit de licencié

A titre subsidiaire¹⁴, l'appelant sollicite la condamnation de l'intimée au paiement d'une somme équivalente à l'indemnité prévue par la CCT 109 pour abus de droit de licencié.

Le travailleur licencié qui prétend être victime d'un abus de droit doit démontrer que le licenciement a été donné dans l'intention de lui nuire ou qu'il résulte d'un comportement anormal adopté par l'employeur, comportement qui doit nécessairement être générateur d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité de rupture. Réclamant des dommages et intérêts, celui qui estime être victime d'un abus de droit devra apporter la preuve de la faute de son cocontractant, de l'existence et de l'importance du dommage subi ainsi que de la relation causale entre l'attitude fautive du cocontractant et l'existence du dommage.

L'appelant se contente d'indiquer qu'il « *renvoie aux explications supra* » sans préciser quelle est la faute qui aurait été commise par l'intimée.

Cette demande n'est pas plus amplement motivée et l'appel est non fondé sur ce point.

3.4. Indemnité pour licenciement discriminatoire

A titre subsidiaire¹⁵, l'appelant sollicite la condamnation de l'intimée au paiement d'une indemnité forfaitaire correspondant à six mois de rémunération considérant que la procédure de licenciement diligentée à son encontre « *s'inscrit comme une mesure de représailles de l'incapacité de travail* ».

Tout d'abord, la cour tient à préciser que l'article 3, § 3, de la CCT du 2 juillet 2007 dispose que l'indemnité de sécurité d'emploi n'est pas cumulable avec toutes autres indemnités de protection, légales ou conventionnelles.

Pour le surplus, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et abrogeant la loi du 25 février 2003, qui vise à mettre la législation en conformité avec la directive anti-discrimination 2000/78 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, est applicable aux relations de travail, en ce compris les réglementations de licenciement, en interdisant les discriminations, tant directes qu'indirectes, fondées, notamment, sur « *l'état de santé actuel ou futur* »¹⁶.

¹⁴ Dans l'hypothèse où la cour décide que la CCT 109 n'est pas applicable

¹⁵ Dans l'hypothèse où la cour décide que la CCT 109 n'est pas applicable

¹⁶ Article 4 de la loi

L'article 28, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi dispose que : « *Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination* ».

Si les faits à rapporter par le plaignant peuvent être de toute nature, la Cour constitutionnelle a eu l'occasion de souligner qu'ils devaient être « *suffisamment graves et pertinents* » et imputables « *spécifiquement à l'auteur de la discrimination* »¹⁷.

Il s'agit d'invoquer des comportements ou des faits concrets et clairement définis émanant de personnes identifiables, desquels il est possible d'inférer qu'il y a bien eu discrimination, des faits établis et non simplement allégués¹⁸.

L'appelant reste en défaut d'établir l'existence de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur son état de santé :

- le licenciement est justifié par des manquements professionnels ;
- ses manquements professionnels, fussent-ils justifiés ou non, avaient déjà été évoqués entre les parties avant son incapacité de travail.

La demande n'est pas plus amplement motivée et l'appel est non fondé sur ce point.

*

Aux termes de l'article 1017, alinéa 4, 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 Cour de cassation a décidé, par un arrêt du 19 janvier 2012, que :

«... l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire dispose que 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 premier degré.

Il ressort de cette disposition que le juge peut compenser les dépens chaque fois que les parties ont succombé respectivement sur quelque chef.

L'application de cette disposition ne requiert toutefois pas que les parties aient introduit des demandes réciproques.

¹⁷ C. const., 12 février 2009, n° 17/2009, B. 93.3 ; C. const., 11 mars 2009, n° 39/2009, B. 52

¹⁸ T.T. Bruxelles, 13 juin 2016, JTT, 2018, p. 10, note A. Maes.

Le moyen qui, en cette branche, est fondé sur un soutènement juridique différent, manque en droit »¹⁹.

Selon H. BOULARBAH, « *l'article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire offre ainsi (...) un important pouvoir modérateur et régulateur au juge. En cas de défaite partielle du demandeur, il peut décider de ne pas lui allouer la totalité des dépens et peut librement décider qu'une partie des dépens, en ce compris tout ou partie de l'indemnité de procédure, demeurera à sa charge. C'est ainsi, par exemple, que certains tribunaux ont décidé de n'accorder à la partie qui sollicite le recouvrement d'une facture, partiellement due, qu'une partie très limitée des dépens et de l'indemnité de procédure (...) »²⁰.*

Il s'ensuit que la cour est autorisée à réduire le montant des indemnités de procédure en cas de victoire partielle d'une partie.

Dans le cadre de son appréciation, le juge doit tenir compte du fait que l'indemnité de procédure constitue une intervention dans les frais et honoraires de l'avocat et constitue, ainsi, en partie la rétribution de son travail.

Tant en instance qu'en appel, l'appelant a formulé plusieurs demandes et il ne triomphe que partiellement (sa demande relative à l'indemnité de stabilité d'emploi) de manière telle que lui seront accordés le coût de la citation, le coût de la contribution versée par ses soins au fonds budgétaire ainsi que les indemnités de procédure réduites de moitié (1.500 € et 1.800 €).

*

PAR CES MOTIFS,

La cour,

Statuant contradictoirement.

Ecartant toutes conclusions autres.

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

Reçoit l'appel et le déclare fondé dans la mesure ci-après.

¹⁹ Cass., 19/01/2012, Pas., I., p. 158

²⁰ H. BOULARBAH, « Les frais et dépens, spécialement l'indemnité de procédure », *Actualités en droit judiciaire*, Bruxelles, CUP, Larcier, 2013, n° 145, p. 354

Réforme le jugement entrepris en ce qu'il déclare la demande relative à l'indemnité de stabilité d'emploi prévue par la CCT du 2 juillet 2007 non fondée et en ce qu'il condamne Monsieur WXXXXXXXXX FXXXXXXXX à l'indemnité de procédure de 3.000 €.

Emendant, déclare la demande de l'actuel appelant relative à l'indemnité de stabilité d'emploi prévue par la CCT du 2 juillet 2007 fondée et par conséquent, condamne l'intimée à lui payer, à ce titre, la somme de 43.908,60 €, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 21 novembre 2018 jusqu'à parfait paiement.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus.

Condamne l'intimée à payer à l'appelant les frais et dépens des deux instances, liquidés à la somme de 7.750,75 € mais réduits à 3.550,75 €, comprenant la somme de 20 € déjà versée à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne en vertu de l'article 4, § 2, alinéa 3, 3°, de la loi du 19 mars 2017.

Ainsi jugé par la 8^{ème} chambre de la cour du travail, composée de :

Madame Pascale CRETEUR, Conseiller président la chambre,
Monsieur Emmanuel VERCAEREN, Conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur Thierry JOSEPHY, Conseiller social au titre de travailleur employé,

Signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouvent Messieurs les conseillers sociaux Emmanuel VERCAEREN et Thierry JOSEPHY, par Madame Pascale CRETEUR, Conseiller président la chambre, assistée de Madame Véronique HENRY, Greffier.

Le greffier,

Le président,

Et prononcé à l'audience publique du 25 mai 2022 de la 8^{ème} chambre de la cour du travail de Mons, par Madame Pascale CRETEUR, Conseiller président la chambre, assistée de Madame Véronique HENRY, Greffier.

Le greffier,

Le président,