



Expédition

Numéro du répertoire
2023 /
Date du prononcé
23 mai 2023
Numéro du rôle
2020/AB/171
Décision dont appel
18/4643/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

Madame G, NRN, domiciliée à

Appelante,

représentée par Maître H-D H, avocat à Sint-Stevens-Woluwe.

contre

1. **La S.A. CEUSTERS**, BCE 0423.855.455, dont le siège est établi à 2600 Berchem (Antwerpen), Uitbreidingstraat 72/2,
2. **L'AG REAL ESTATE PROPERTY MANAGEMENT**, BCE 0450.100.190, dont le siège est établi à 1000 Bruxelles, avenue des Arts 58,

Intimées,

représentées par Maître J H, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

I. LES FAITS

1.

Madame C. G. est entrée au service de la S.A. Société de développement immobilier – conseil (ci-après dénommée Devimo) en qualité d'employée.

Au moment de son licenciement, Madame G. exerçait la fonction de « Application Support Officer ». Cette fonction consistait à assurer le support des applications informatiques professionnelles, servant principalement à la gestion comptable et financière.

Devimo faisait à l'époque partie du groupe AG Real Estate.

Mi-septembre 2016, AG Real Estate a envoyé des « teasers » à des candidats – repreneurs potentiels de Devimo.

Ceci a abouti au transfert de Devimo vers AG Real Estate Property Management S.A. (ci-après dénommée AG RE PM) le 12 mai 2017.

Dans la foulée, les actions d'AG Real Estate dans Devimo ont été cédées à S.C.M.S. Hugo Ceusters.

Devimo est devenu ensuite S.A. Ceusters DC SA et enfin Ceusters S.A. (ci-après dénommée Ceusters).

2.

Fin 2015, Devimo a demandé une simulation du coût du licenciement de Madame G. à son secrétariat social.

3.

Lors de l'évaluation de Madame G. relative à l'année 2015, Madame G. a obtenu un taux de réalisation des objectifs de 62,5 sur 100. Sur un total d'environ 100 collaborateurs, Madame G. se trouvait à la 86^{ème} place.

Le rapport d'évaluation comportait un nombre d'objectifs à accomplir par Madame G., notamment en matière de proactivité, de communication uniforme tant sur le fond que sur la forme, de modifier son attitude négative et de développer un esprit d'équipe au sein du F&A, d'améliorer le reporting écrit et le feedback, d'adopter une flexibilité en terme de changement d'objectifs et de priorité, et de suivre des formations.

4.

Mi-septembre 2016, une discussion a eu lieu entre Madame G. et Monsieur W., son supérieur hiérarchique, relative aux points qui devaient être améliorés par elle suite à l'évaluation relative à l'année 2015.

5.

Madame G. est tombée en incapacité de travail à partir du 20 septembre 2016. Cette incapacité de travail a été prolongée jusqu'au 10 novembre 2016.

6.

En date du 18 octobre 2016, Devimo a licencié Madame G. avec effet immédiat et moyennant le paiement d'une indemnité de rupture égale à 17 mois et 12 semaines de rémunération, soit un montant de 99.871,90 euros bruts.

7.

Par lettre recommandée du 15 décembre 2016, Madame G. a demandé la communication des motifs concrets ayant conduit à son licenciement.

8.

Par courrier du 13 février 2017, Devimo a communiqué les motifs comme suit :

« Ainsi qu'il ressort des développements exposés ci-après, notre décision se fonde d'une part sur votre inaptitude à remplir les exigences propres à votre fonction au sein de l'entreprise (point 1), et d'autre part sur votre conduite (point 2).

Plus concrètement, les motifs ayant mené à notre décision sont les suivants :

1.

Au sein de DEVIMO CONSULT, vous occupiez la fonction de Application Support Officer. Cette fonction consiste à assurer le support sur les applicatifs métiers principalement financiers.

Chaque année, nous nous sommes entretenus avec vous dans le cadre d'un entretien individuel, afin d'évaluer vos prestations au cours de l'année écoulée et pour vous faire part de nos attentes.

Lors des évaluations de fonction, Monsieur Sébastien W., Head of IT, vous a exposé que nous attendions de votre part un développement personnel des compétences suivantes :

- de proactivité ;*
- de dynamisme et d'enthousiasme ;*
- de communication uniforme;*
- d'esprit d'équipe ;*
- de reporting écrit, feedback;*
- de flexibilité en terme de changement d'objectifs et priorités.*

En effet, comme vous l'a expliqué Monsieur W., ces compétences étaient absolument essentielles à la réalisation de votre fonction, notamment eu égard aux exigences propres à notre secteur et à notre clientèle, à la fois élevées et en évolution constante.

Or, dans le cadre de vos dernières évaluations, il est apparu que vous ne remplissiez pas ou plus nos attentes à cet égard.

Nous avons régulièrement abordé ces difficultés ouvertement avec vous.

Monsieur W. vous a ainsi expliqué que nous attendions une amélioration dans votre chef au niveau de votre proactivité et de votre communication avec vos collègues ainsi qu'avec les différents départements avec lesquels vous étiez amenée à collaborer.

Entre autre, cela a conduit à des retards et manquements conséquents quant au travail à fournir dans le cadre de votre fonction :

- délais successifs de démarrage du programme assurance;*
- erreurs matériels (sic) dans la configuration et paramétrage de nouveaux clients;*
- inefficacité dans la gestion des clients et contrats des clients;*
- non transfert d'informations nécessaires au bon fonctionnement des départements de l'entreprise ;*

- *refus de communiquer avec plusieurs collaborateurs de l'entreprise, de nature à nuire au bon fonctionnement des départements de l'entreprise, etc..*

Lors de l'évaluation de vos prestations au cours de l'année 2015, il vous a explicitement été demandé de progresser sur ces différents points au cours de l'année à venir.

Toutefois, lors de l'évaluation relative à vos prestations au cours de l'année 2016, nous n'avons constaté que trop peu de changement positif et de proposition de solution de votre part. En effet, les mêmes difficultés ont à nouveau été mises en évidence. Face à ce constat, DEVIMO CONSULT a logiquement été contrainte de tirer les conclusions qui s'imposaient.

2.

Outre le fait que vous ne remplissiez pas l'exigences qu'imposaient votre fonction au sein de DEVIMO CONSULT, nous avons également dû déplorer votre manque de motivation, que vous avez ouvertement exprimée à plusieurs reprises notamment par les faits suivants :

- *refus de suivre une formation en gestion helpdesk durant 2 années consécutives ;*
- *refus de collaborer avec certains membres du personnel;*
- *aucune tenue de meeting de suivi avec les équipes comptables tel que demandé par votre supérieur hiérarchique, afin de prendre le feedback (..) ».*

9.

Par lettre du 26 septembre 2017, Madame G., par l'intermédiaire de son conseil, a informé son employeur que son licenciement était manifestement déraisonnable et discriminatoire, ce que l'employeur a réfuté par courrier du 17 octobre 2017.

10.

Aucun accord à l'amiable est intervenu entre parties et Madame G. a introduit la présente procédure en date du 17 octobre 2018.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

1.

Par requête, déposée au greffe du Tribunal de céans le 17 octobre 2018, Madame G. demande :

- de prendre acte du fait que la requête relative à son licenciement dans un contexte de transfert conventionnel d'entreprise rend compétent le Tribunal du Travail Francophone de Bruxelles et que les demandes à l'encontre de la SA DEVIMO (ci-après « DEVIMO ») et la SA AG REAL ESTATE PROPERTY

MANAGEMENT (ci-après « AG REPM ») peuvent être traitées comme connexes puisqu'elles sont liées entre elles par un rapport si étroit qu'il y a intérêt à les instruire et juger en même temps afin d'éviter des solutions qui seraient susceptibles d'être inconciliables si les causes étaient jugées séparément ;

- d'ordonner - avant dire droit - sur pied de l'article 19, alinéa 3 du Code judiciaire les mesures préalables suivantes destinées à instruire la demande :
 - la production, sur pied des articles 876 et suiv. du Code judiciaire, de copies certifiées conformes de l'intégralité des procès-verbaux des résolutions du Conseil d'Administration et des décisions de l'Assemblée Générale des sociétés DEVIMO et AG REPM au cours de la période allant du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017, ainsi que tout document ou fichier — en ce compris tout « teaser » - reflétant toute sélection du personnel retenue et mise en œuvre dans ce contexte, sous peine d'une astreinte de 250 EUR par jour de retard à compter de l'ordonnance à intervenir, en vue d'établir précisément le contexte factuel et juridique dans lequel le licenciement de Madame C. G. a été préparé et mis en œuvre;
 - En fonction du contenu des documents ainsi produits, d'ordonner l'audition, sur pied des article 915 et suiv. du Code judiciaire, de toute personne concernée parmi les personnes suivantes :
 - Messieurs Adelheid D. (), Alain C. (), Jean-Pierre F. (), Philippe H. (), Marc V. (), Laurent S. (), Amaury D. (), tous administrateurs ou représentants permanents d'administrateurs de AG RE PM au cours de la période courant du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017, concernant :

« les critères retenus en vue du transfert, licenciement et/ou maintien de travailleurs employés au sein de DEVIMO avant et après la cession de branche d'activité de DEVIMO intervenue le 12 mai 2017 et les opérations de réorganisation y afférentes, telles que toute réorganisation opérationnelle, intervenues avant et après cette cession»;
 - Messieurs Alain D. (), Benoît G. (), Serge F. (), Marc V. (), Axel C. (), Peter D. (), Philippe V. () et René A. () et Mesdames Nadia V. () et Ingrid C. (), tous et toutes administrateurs ou représentants permanents d'administrateurs de DEVIMO au cours de la période courant du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017, concernant :

« les répercussions sur l'emploi au sein de DEVIMO de la préparation et de la mise en œuvre de l'opération de cession de branche d'activité, en particulier concernant les critères retenus en vue du transfert, licenciement et/ou maintien de travailleurs employés en son sein avant et après cette opération »,

▪ Monsieur Sébastien W., Head of IT de DEVIMO au mois d'octobre 2016, concernant :

« la préparation et la mise en œuvre du licenciement de Madame C. G. ainsi que concernant les raisons de son propre transfert au mois de mai 2017 vers AG RE PM et sa réintégration au sein de DEVIMO au mois de septembre 2017 ».

- sur le fond, de dire pour droit que les demandes de Madame C. G. sont fondées et, par conséquent, condamner solidairement et in solidum, les parties DEVIMO et AG REPM au paiement des montants suivants :
 - arriérés de rémunération (incluant tout arriéré de bonus pour les années 2015 et 2016) évalués à 1 EUR brut provisionnel - puisque la hauteur de ces arriérés découlera des caractéristiques des comportements discriminatoires retenus sur la base de l'analyse détaillée des faits et circonstances dans lesquels s'inscrit la cause et requiert par ces raisons une mise en continuation sur ce point -, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires de retard;
 - arriérés d'indemnité compensatoire de préavis évalués à 1 EUR brut provisionnel - puisque la hauteur de ces arriérés découlera des caractéristiques des comportements discriminatoires retenus sur la base de l'analyse détaillée des faits et circonstances dans lesquels s'inscrit la cause et requiert pour ces raisons une mise en continuation sur ce point, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires de retard;
 - indemnisation complémentaire d'au moins 17 semaines de rémunération, s'élevant à un montant d'au moins 21.500 EUR bruts provisionnels - évalués à ce stade sur la base des montants payés à l'occasion de son licenciement et dont la hauteur est liée aux arriérés découlant des caractéristiques des comportements discriminatoires retenus sur la base de l'analyse détaillée des faits et circonstances dans lesquels s'inscrit la cause et requiert pour ces raisons une mise en continuation sur ce point -, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires de retard;

- une indemnité supplémentaire de 6 mois en raison d'une discrimination illicite sur la base de critères protégés par la législation belge et européenne, à savoir son état de santé au moment du licenciement ou son état de santé futur, ainsi que son âge, s'élevant à un montant d'au moins 30.500 EUR bruts provisionnels - évalués à ce stade sur la base des montants payés à l'occasion de son licenciement et dont la hauteur est liée aux arriérés découlant des caractéristiques des comportements discriminatoires retenus sur la base de l'analyse détaillée des faits et circonstances dans lesquels s'inscrit la cause et requiert pour ces raisons une mise en continuation sur ce point -, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires de retard,
- les frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, évaluée à 3.600 EUR »

2.

Par un jugement du 18 décembre 2019, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclare l'ensemble des demandes de Madame C. G. recevables, mais non fondées, tant à l'égard de la SA Société de Développement Immobilier — Conseil qu'à l'égard de la SA AG Real Estate Property Management;

Par conséquent, déboute Madame C. G.:

- *de sa demande d'ordonner — avant dire droit — sur pied de l'article 19, al. 3, du Code judiciaire des mesures préalables, soit (i) la production des procès-verbaux des résolutions du conseil d'administration et de l'assemblée générale de la SA Société de Développement Immobilier — Conseil et de la SA AG Real Estate Property Management au cours de la période allant du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017, ainsi que tout document ou fichier — en ce compris tout « teaser » - reflétant toute sélection du personnel retenue et mise en œuvre dans ce contexte, sous peine d'une astreinte de 250 EUR par jour de retard à compter de l'ordonnance à intervenir, en vue d'établir précisément le contexte factuel et juridique dans lequel le licenciement de Madame G. a été préparé et mis en œuvre, et (ii) l'audition de 17 individus ;*
- *de sa demande au paiement d'une indemnisation complémentaire d'au moins 17 semaines de rémunération, soit 21.500 EUR brut provisionnel, pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires de retard;*

- *de sa demande au paiement d'une indemnité de 6 mois de rémunération, soit 30.500 EUR brut provisionnel, en raison d'une discrimination illicite sur la base de critères protégés, à savoir son état de santé et son âge, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires de retard;*
- *de sa demande au paiement des arriérés de rémunération (incluant tout arriéré de bonus pour les années 2015 et 2016), soit 1 EUR brut provisionnel, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires de retard; et*
- *de sa demande au paiement des arriérés d'indemnité compensatoire de préavis, soit 1 EUR brut provisionnels, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;*

Condamne Madame C. G. au paiement des frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à la somme de 3.000 EUR pour la SA Société de Développement Immobilier — Conseil et de 3.000 EUR pour la SA AG Real Estate Property Management;

Déclare le jugement exécutoire par provision ».

III. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

Madame G. a interjeté appel le 28 février 2020 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail de Bruxelles le 18 décembre 2019.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le jugement a été signifié le 30 janvier 2020 ; le délai d'appel a donc été respecté.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 3 juin 2020, prise à la demande conjointe des parties.

Les intimées ont déposé leur conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

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

Par conclusions déposées au greffe de la cour le 13 mars 2023 par les parties intimées, la S.A. Ceusters déclare qu'elle reprend la présente instance, en lieu et place de la Ceusters DC SA.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 18 avril 2023.

M. H. Funck, avocat général, a déposé un avis écrit à l'audience publique du 18 avril 2023. Il en a remis une copie aux parties et a exposé à cette même audience le contenu de son avis. Les parties ont répliqué oralement à cet avis.

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.

IV. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

1.

Madame G. demande de réformer le jugement a quo.

Elle demande :

« Ordonner -avant dire droit- sur pied de l'article 19, alinéa 3 C. Jud. les mesures préalables suivantes destinées à instruire la demande :

- la production, sur pied des articles 876 et svts du C. Jud., de copies certifiées conformes de l'intégralité des procès-verbaux des résolutions du Conseil d'Administration et des décisions de l'Assemblée Générale des sociétés DEVIMO et AG RE PM au cours de la période allant du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017, ainsi que tout document ou fichier –en ce compris tout « teaser »- reflétant toute sélection du personnel retenue et mise en œuvre dans ce contexte, sous peine d'une astreinte de 250 EUR par jour de retard à compter de l'ordonnance à intervenir, en vue d'établir précisément le contexte factuel et juridique dans lequel le licenciement de Madame C. G. a été préparé et mis en œuvre ;*

- en fonction du contenu des documents ainsi produits, l'audition, sur pied des articles 915 et svts du C. Jud., de toute personne concernée parmi les personnes suivantes :*

o Messieurs Adelheid D. (), Alain C. (), Jean-Pierre F. (), Philippe H. () Marc V. (), Laurent S. (), Amaury D. (), tous administrateurs ou représentants permanents d'administrateurs de AG RE PM au cours de la période courant du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017, concernant

« les critères retenus en vue du transfert, licenciement et/ou maintien de travailleurs employés au sein de DEVIMO avant et après la cession de branche d'activité de DEVIMO intervenue le 12 mai 2017 et les opérations de réorganisation y afférentes,

telles que toute réorganisation opérationnelle, intervenues avant et après cette cession »;

o Messieurs Alain D. (), Benoît G. (), Serge F. (), Marc V. (), Axel C. (), Peter D. (), Philippe V. () et René A. () et Mesdames Nadia V. () et Ingrid C. (), tous et toutes administrateurs ou représentants permanents d'administrateurs de DEVIMO au 23 cours de la période courant du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017, concernant

« les répercussions sur l'emploi au sein de la DEVIMO de la préparation et de la mise en œuvre de l'opération de cession de branche d'activité, en particulier concernant les critères retenus en vue du transfert, licenciement et/ou maintien de travailleurs employés en son sein avant et après cette opération »

o Monsieur Sébastien W., Head of IT de la DEVIMO au mois d'octobre 2016, concernant

« la préparation et la mise en œuvre du licenciement de Madame C. G. ainsi que concernant les raisons de son propre transfert au mois de mai 2017 vers AG RE PM et sa réintégration au sein de DEVIMO au mois de septembre 2017 ».

Dire pour droit que les demandes de Madame C. G. sont fondées et, par conséquent, condamner solidairement et in solidum, les parties SA CEUSTERS DC SA (nouvelle dénomination de la SA DEVIMO-CONSULT) et SA AG RE PM au paiement des montants suivants :

- arriérés de rémunération (incluant tout arriéré de bonus pour les années 2015 et 2016) évalués à 1 EUR brut provisionnel -puisque la hauteur de ces arriérés découlera des caractéristiques des comportements discriminatoires retenus sur la base de l'analyse détaillée des faits et circonstances dans lesquels s'inscrit la cause et requiert par ces raisons une mise en continuation sur ce point-, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires de retard,*
- arriérés d'indemnité compensatoire de préavis évalués à 1 EUR brut provisionnel - puisque la hauteur de ces arriérés découlera des caractéristiques des comportements discriminatoires retenus sur la base de l'analyse détaillée des faits et circonstances dans lesquels s'inscrit la cause et requiert pour ces raisons une mise en continuation sur ce point-, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires de retard,*
- indemnisation complémentaire d'au moins 17 semaines de rémunération, s'élevant à un montant évalué à 1 EUR brut provisionnel -dont la hauteur est liée aux arriérés découlant des caractéristiques des comportements discriminatoires retenus sur la base de l'analyse détaillée des faits et circonstances dans lesquels s'inscrit la cause et*

requiert pour ces raisons une mise en continuation sur ce point-, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires de retard,

- *une indemnité supplémentaire de six (6) mois en raison d'une discrimination illicite sur la base de critères protégés par la législation belge et européenne, à savoir son état de santé au moment du licenciement ou son état de santé futur, ainsi que son âge, s'élevant à un montant évalué à 1 EUR brut provisionnel -dont la hauteur est liée aux arriérés découlant des caractéristiques des comportements discriminatoires retenus sur la base de l'analyse détaillée des faits et circonstances dans lesquels s'inscrit la cause et requiert pour ces 24 raisons une mise en continuation sur ce point-, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires de retard,*

- *Condamner les intimées aux frais et dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure. Au titre le plus subsidiaire, réformer le jugement a quo en ce qu'il condamne Madame G. à une indemnité de procédure liquidée au montant de base pour DEVIMO et AG RE PM et réduire cette indemnité de procédure au montant minimum de 1.200 EUR pour chacune des intimées. ».*

2.

Ceusters et AG RE PM demandent de confirmer le jugement a quo.

Ils demandent de condamner Madame G. aux dépens des deux instances, liquidés pour chacune à la somme de 3.000 EUR d'indemnité de procédure pour la procédure en première instance et à 3.000 EUR pour la procédure d'appel, ainsi qu'au montant de 143,34 euros à titre de la moitié des frais de signification.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION.

1. Quant aux mesures préalables avant dire droit.

Ceusters et AG RE PM ne doivent pas, avant dire droit, produire les pièces demandées. Il n'y a pas lieu d'entendre les témoins.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

En vertu de l'article 19, alinéa 3, du code judiciaire, le juge peut, avant dire droit, à tout stade de la procédure, ordonner une mesure préalable destinée, soit à instruire la demande ou à régler un incident portant sur une telle mesure, soit à régler provisoirement la situation des parties.

2.

L'article 877 permet au juge d'ordonner la production d'un document lorsqu'il existe des présomptions graves, précises et concordantes de la détention par une partie ou par un tiers d'un document contenant la preuve d'un fait pertinent. La production de document constitue une mesure d'instruction susceptible d'être ordonnée avant-dire droit en vertu de l'article 19, alinéa 3, du code judiciaire.

Les articles 871 et 877 du code judiciaire confèrent au juge la faculté, mais ne lui imposent pas l'obligation, d'ordonner la production des éléments de preuve dont une partie dispose ou d'un document qu'elle est présumée détenir contenant la preuve d'un fait pertinent ([Cass. RG C.93.0383.N, 14 décembre 1995](#)).

Un fait est pertinent lorsqu'il est en rapport avec le fait litigieux soumis au juge.

3.

Conformément à l'article 915 du code judiciaire, si une partie offre de rapporter la preuve d'un fait précis et pertinent par un ou plusieurs témoins, le juge peut autoriser cette preuve lorsqu'elle est admissible. L'audition de témoins constitue également une mesure d'instruction susceptible d'être ordonné avant dire droit en vertu de l'article 19, alinéa 3, du code judiciaire.

4.

Madame G. demande que soit ordonné la production :

- de copies certifiées conformes de l'intégralité des procès-verbaux des résolutions du Conseil d'Administration et des décisions de l'Assemblée Générale des sociétés Devimo et AG RE PM au cours de la période allant du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017
- tout document ou fichier –en ce compris tout « teaser »- reflétant toute sélection du personnel retenue et mise en œuvre dans ce contexte

en vue d'établir le contexte factuel et juridique dans lequel le licenciement de Madame G. a été préparé et mis en œuvre.

Il s'agit de la part de Madame G. d'une demande exploratoire et imprécise.

Madame G. ne démontre pas l'existence de présomptions graves, précises et concordantes de la détention par Ceusters et AG RE PM d'un document contenant la preuve d'un fait pertinent.

Dès lors, la Cour décide qu'il n'y a pas lieu d'ordonner la production de ces pièces sur base de l'article 877 du code judiciaire.

5.

Madame G. demande d'ordonner l'audition des :

- *administrateurs ou représentants permanents d'administrateurs de AG RE PM au cours de la période courant du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017, concernant les critères retenus en vue du transfert, licenciement et/ou maintien de travailleurs employés au sein de DEVIMO avant et après la cession de branche d'activité de DEVIMO intervenue le 12 mai 2017 et les opérations de réorganisation y afférentes, telles que toute réorganisation opérationnelle, intervenues avant et après cette cession*
- *administrateurs ou représentants permanents d'administrateurs de DEVIMO au cours de la période courant du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017, concernant les répercussions sur l'emploi au sein de la DEVIMO de la préparation et de la mise en œuvre de l'opération de cession de branche d'activité, en particulier concernant les critères retenus en vue du transfert, licenciement et/ou maintien de travailleurs employés en son sein avant et après cette opération*
- *Monsieur Sébastien W., Head of IT de la DEVIMO au mois d'octobre 2016, concernant la préparation et la mise en œuvre du licenciement de Madame C. G. ainsi que concernant les raisons de son propre transfert au mois de mai 2017 vers AG RE PM et sa réintégration au sein de DEVIMO au mois de septembre 2017.*

La demande d'audition de témoins « *concernant les critères retenus en vue du transfert, licenciement et/ou maintien de travailleurs employés au sein de DEVIMO avant et après la cession de branche d'activité de DEVIMO intervenue le 12 mai 2017 et les opérations de réorganisation y afférentes, telles que toute réorganisation opérationnelle, intervenues avant et après cette cession* » et « *concernant les répercussions sur l'emploi au sein de la DEVIMO de la préparation et de la mise en œuvre de l'opération de cession de branche d'activité, en particulier concernant les critères retenus en vue du transfert, licenciement et/ou maintien de travailleurs employés en son sein avant et après cette opération* » ainsi que *concernant la préparation et la mise en œuvre du licenciement de Madame C. G. ainsi que concernant les raisons de son propre transfert au mois de mai 2017 vers AG RE PM et sa réintégration au sein de DEVIMO au mois de septembre 2017* » ne concerne pas des faits précis et pertinents, dans le sens de l'article 915 du Code judiciaire.

La cour estime dès lors qu'il n'est pas utile d'entendre ces personnes.

La demande est non fondée.

L'appel est non fondé.

2. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Ceusters et AG RE PM ne doivent pas payer à Madame G. une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Les principes.

1.

L'article 3 de la C.C.T. n° 109 prévoit que le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Conformément à l'article 4 de la de la C.C.T. n° 109, le travailleur doit, le cas échéant, adresser sa demande à l'employeur, par lettre recommandée, dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin, ou dans les six mois qui suivent la notification du congé moyennant préavis, sans pour autant que ce second délai de six mois ne puisse dépasser le premier délai de deux mois.

L'article 5 de la C.C.T. n° 109 prévoit que l'employeur doit communiquer au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.

L'article 6 de la C.C.T. n° 109 dispense cependant l'employeur de répondre à la demande du travailleur lorsqu'il a, de sa propre initiative, communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

2.

L'article 8 de la convention collective de travail n°109 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme « *le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable* ».

Le commentaire qui en est donné par les partenaires sociaux dans la convention est le suivant :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».

L'article 8 doit être interprétée en ce sens qu'est un licenciement manifestement déraisonnable, celui qui répond à au moins à l'un des critères suivants :

- le licenciement se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur et qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service
- le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

(C.trav. Bruxelles, 15 mars 2021, inédit, R.G. n° 2018/AB/497 ; C.trav. Bruxelles, 28 juin 2019, *J.T.T.*, 2020, p. 73 et C.trav. Bruxelles, 14 avril 2021, inédit, R.G. n° 2018/AB/445)

3.

En ce qui concerne l'étendue du contrôle du juge, la Cour rejoint l'analyse faite par la Cour du travail dans son arrêt du 14 avril 2021, précité.

« 1.

Le contrôle du juge s'opère sur la base des faits qu'il tient pour établis.

Les faits dont le juge doit vérifier l'existence sont :

- *les faits invoqués comme étant à la base du licenciement*
- *le lien entre ces faits et les motifs admis, à savoir l'aptitude ou la conduite du travailleur ou le fonctionnement de l'entreprise*
- *le lien de causalité entre ces faits et le licenciement*
- *les faits sur la base desquels le juge pourrait estimer que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, ou l'inverse. (Sur la distinction à faire entre ces faits et l'appréciation qui repose sur ces faits, voyez W. VAN EECKHOUTTE, « Een kennelijk redelijker ontslagrecht. De rechten van de werknemer i.v.m. de motivering van zijn ontslag », R.D.S., 2015/4, p. 724, n° 121.)*

Le juge doit exercer sur chacun de ces faits un contrôle strict, c'est-à-dire qu'il doit en vérifier l'existence avec un degré raisonnable de certitude (article 8.5 du Code civil).

2.

En revanche, le contrôle à exercer par le juge revêt un caractère marginal, et non strict, à deux égards :

- *Lorsque les nécessités du fonctionnement de l'entreprise sont invoquées, le juge n'exerce qu'un contrôle marginal sur le caractère nécessaire du licenciement au regard du fonctionnement de l'entreprise. Il doit donc vérifier strictement si les faits invoqués sont établis, s'il existe lien entre ces faits et le fonctionnement de l'entreprise et un lien causal entre ces faits et le licenciement, mais n'exerce qu'un contrôle marginal sur la nécessité du licenciement, autrement dit sur son caractère proportionné ou justifié par rapport aux besoins de l'entreprise.*
- *Dans l'examen du second critère susceptible de conférer au licenciement un caractère déraisonnable : est déraisonnable, un licenciement qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.*

Cette restriction de l'étendue du contrôle judiciaire est clairement exprimée par les adverbes « manifestement » et « jamais » et est confirmée par le commentaire des partenaires sociaux sous l'article 8 : « Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable: il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager » (Voyez à ce sujet A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », Actualités et innovations en droit social, dir. J. CLESSE et H. MORMONT, CUP, vol. 182, Anthémis, 2018, p. 70 et 75.).

4.

L'article 9 de la convention précitée dispose :

« §1. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§ 3. L'indemnisation 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 ».

Le commentaire qui en est donné par les partenaires sociaux dans la convention est le suivant :

« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

En lieu et place de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil ».

Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Un large pouvoir d'appréciation est donc laissé à ce titre au juge.

Selon la doctrine, ce commentaire implique que :

Le montant de l'indemnité dépendrait donc de l'intensité du caractère abusif du licenciement. Le tribunal serait appelé à moduler l'indemnité à l'aune du manque de justification raisonnable de la rupture du contrat.

Il ressort de l'analyse de la jurisprudence connue (...) que cette indemnité est généralement fixée entre 7 à 10 semaines de rémunération, les juridictions du travail tenant à cet effet plutôt compte des circonstances de chaque espèce, mais sans application de critères précis et spécifiques » (voir A. Gielen et csrts, La rupture du contrat de travail – chronique de jurisprudence 2011-2015, Larcier 2017, p.451.).

5.

S'agissant de la charge de la preuve, l'article 10 de la convention dispose :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- *Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*
- *Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*
- *Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4 ».*

En ce qui concerne la charge de la preuve, la Cour se rallie encore à l'analyse faite par la Cour du travail dans son arrêt du 14 avril 2021, précité.

« 2.

Les règles en matière de charge de la preuve permettent de déterminer quelle partie succombe au procès en cas de doute (Voyez le nouvel article 8.4, alinéa 4, du Code civil). En d'autres termes, il s'agit d'attribuer à l'une des parties le risque de l'absence de preuve, s'il subsiste un doute raisonnable après l'examen des éléments de preuve produits par les deux parties dans le respect de leur devoir de collaboration à l'administration de la preuve (Cass., 20 mars 2006, R.G. n° C.04.0441.N, www.juportal.be, Pas., p. 629 ; Cass., 17 septembre 1999, R.G. C.98.0144.F, www.juportal.be ; en doctrine, voyez e.a. G. GENICOT et J. OOSTERBOSCH, Droit de la preuve et droit à la preuve en matière civile. Quelques enseignements de la Cassation », Pli jur., 2019/47, p. 4 et s. ; D. MOUGENOT, « Preuve », Rép. not., T. IV, Les obligations, Livre 2, Bruxelles, Larcier, 2012, n° 27 ; G. DE LEVAL, « Les techniques d'approche de la vérité judiciaire en matière civile » G. DE LEVAL (dir.), La preuve et la difficile quête de la vérité judiciaire, CUP, vol. 126, Liège, Anthemis, 2011, p. 32-33 ; R.

PERROT, Procédures, LexisNexis, mai 2005, p. 15 : « chacun doit donc apporter sa pierre à l'édifice probatoire. Avec cette conséquence que les règles sur la charge de la preuve interviennent, moins au seuil du procès pour déterminer ce que chacun peut ou doit faire, qu'à son issue lorsque les preuves rassemblées étant incertaines ou douteuses, le juge doit dire le droit ; et où, tout naturellement, il le dira à l'encontre de celui des plaideurs qui n'est pas parvenu à convaincre son juge alors qu'il en avait la charge. En un mot, la charge de la preuve, c'est l'aide à la décision qui au final permet de surmonter les incertitudes ».

3.

À l'estime de la cour dans le cadre de la présente cause, l'article 10 de la convention collective, qui manque de clarté, trouve une cohérence lorsqu'il est structuré en fonction de l'envoi, ou non, par le travailleur, d'une demande régulière de communication des motifs du licenciement (une demande régulière est une demande adressée par lettre recommandée à l'employeur dans le délai fixé à l'article 4 de la CCT) :

3.1.

Les deux premiers tirets de l'article 10 s'appliquent si le travailleur a fait une demande régulière de communication des motifs du licenciement.

Dans ce cas, la charge de la preuve – en d'autres termes le risque de l'absence de preuve – est attribuée selon que l'employeur a, ou non, communiqué régulièrement les motifs du licenciement (une communication régulière est celle qui porte sur des motifs concrets et est faite soit par lettre recommandée dans les deux mois de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur (article 5), soit d'initiative par écrit avant la demande régulière du travailleur (article 6)) :

- *1° tirt : Si l'employeur a régulièrement communiqué les motifs du licenciement, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve. S'il subsiste un doute à propos de ces faits, il sera retenu à son détriment.*

Les faits allégués par l'employeur sont ici :

- *les faits invoqués comme étant à la base du licenciement*
- *le lien entre ces faits et l'un des motifs admis*
- *le lien de causalité entre ces faits et le licenciement.*

Les faits allégués par le travailleur sont ceux sur la base desquels le juge pourrait estimer que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Ce dispositif probatoire correspond pour l'essentiel à celui qui prévalait en faveur des ouvriers avant l'entrée en vigueur de la CCT n° 109, sous l'empire de l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail (Tel qu'il était interprété depuis l'arrêt de la Cour de cassation du 22 novembre 2010, J.T.T., 2011, p. 3. - Sous réserve de ce que le

contrôle du caractère manifestement déraisonnable des motifs était alors limité aux motifs en lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier. Voyez le rapport de la CCT 109, p. 2.).

Le 1° tiret instaure un partage de la charge – et donc du risque – de la preuve lorsque le mécanisme instauré par la convention collective a pleinement fonctionné : le travailleur a demandé régulièrement à connaître les motifs du licenciement et l'employeur lui a communiqué régulièrement ces motifs. Cette communication des motifs peut avoir lieu soit en réponse à la demande du travailleur conformément à l'article 5 de la CCT, soit d'initiative comme le permet l'article 6.

Ce partage n'est pas d'application lorsque le travailleur n'a pas régulièrement demandé à connaître les motifs du licenciement, même si l'employeur les lui a communiqués spontanément. Le partage de la charge de la preuve dans ce cas placerait l'employeur qui a spontanément et régulièrement communiqué les motifs du licenciement dans une situation moins favorable que l'employeur qui n'a pas (régulièrement) communiqué les motifs, et qui bénéficie du 3° tiret : la charge de la preuve pèse entièrement sur le travailleur. Ceci serait contraire à la volonté des partenaires sociaux qui ont voulu encourager l'employeur à préciser ses motivations (Voyez le rapport de la CCT 109, p. 2.).

Il n'est pas dépourvu de sens que le travailleur à qui l'employeur a communiqué spontanément les motifs du licenciement lui adresse néanmoins une demande de motivation dans le cadre de la CCT. En effet, par hypothèse, les motifs communiqués d'initiative n'ont pas convaincu le travailleur – sans quoi il n'existerait pas de litige. En outre, l'envoi d'une demande régulière de motivation permet au travailleur de bénéficier du dispositif probatoire favorable établi par les deux premiers tirets de l'article 10 de la convention collective.

- *2° tiret : Si l'employeur a failli à son obligation de communiquer régulièrement au travailleur les motifs du licenciement que celui-ci lui a régulièrement demandés, l'entière charge – et donc du risque – de la preuve est imposée à l'employeur.*

3.2.

Le 3° tiret s'applique en l'absence de demande régulière de motivation émanant du travailleur: il appartient au travailleur de prouver les éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Cette disposition ne dispense pas l'employeur d'expliquer les raisons pour lesquelles il a licencié, et ce dans le cadre de son obligation de collaboration à l'administration de la preuve (article 8.4, alinéa 3, du Code civil).

Elle signifie que s'il subsiste un doute raisonnable après l'examen des éléments de preuve produits par les deux parties concernant les faits à la base du licenciement, le lien entre ces faits et l'un des trois motifs admis, le lien de causalité entre ces faits et le licenciement et les faits sur la base desquels le juge pourrait estimer que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, ce doute joue au détriment du travailleur.

La règle inscrite au 3° tiret fait application du droit commun : « Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent » (article 8.4, alinéa 1^{er}, du Code civil, qui reformule, sans le modifier en substance, l'article 1315 de l'ancien Code civil). En d'autres termes, « Il ressort de l'article 1315 du Code civil et de l'article 870 du Code judiciaire qu'il appartient au demandeur de prouver que toutes les conditions qui font naître le droit auquel il prétend sont réunies » (Cass., 21 janvier 2016, C.14.0470.N, R.D.J.P., 2017/1, p. 19.).

Le travailleur qui réclame une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable invoque un droit subjectif dont il est titulaire si certaines conditions sont remplies (Voyez l'article 1er : la CCT « vise également à introduire le droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement était manifestement déraisonnable ».) (il s'agit des conditions rappelées ci-dessus : le licenciement se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'un des trois motifs admis ou le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable). La charge de prouver que ces conditions sont remplies, et donc le risque en l'absence de preuve, lui incombe en vertu du droit commun, auquel il n'est pas dérogé lorsqu'il n'a pas mis en œuvre le mécanisme de la CCT (La ressemblance apparente entre le 1° tiret de l'article 10 de la CCT et l'article 870 du Code judiciaire ne doit pas tromper : le 1° tiret déroge au droit commun en ce qu'il attribue à l'employeur la charge de la preuve des faits à la base du licenciement, du lien entre ces faits et l'un des trois motifs admis et du lien de causalité entre ces faits et le licenciement, alors que l'employeur n'est pas la partie qui fait valoir une prétention en justice. Sous réserve des régimes de protection qui subordonnent le droit de licencier à une cause déterminée (ce qui en fait un « droit causé » selon les termes de J. CLESSE, « La longue marche vers un statut unique pour les ouvriers et les employés », Questions spéciales de droit social. Hommage à Michel Dumont, dir. J. CLESSE et J. HUBIN, CUP, vol. 150, Larcier, 2014, p. 453), la règle générale en droit belge reste que l'employeur est libre de licencier. La CCT n° 109 confère au travailleur un droit subjectif à une indemnité si le licenciement est manifestement déraisonnable. Dans le cadre du litige relatif à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, la partie qui fait valoir une prétention en justice est donc le travailleur, et non l'employeur.).

Il en va ainsi, même si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement de sa propre initiative.

Cette lecture concorde avec le texte de l'article 10 : le 3^{ème} tiret vise le cas où le travailleur n'a pas introduit de demande de motivation. Il n'exclut pas le cas où l'employeur a motivé le licenciement d'initiative (D. DEJONGHE et K. DECRUYENAERE, « Ontslagmotivering en

bescherming tegen kennelijk onredelijk ontslag. De cao nr. 109 als sluitstuk van het nieuwe ontslagrecht », Or., 2014/34, p. 103; il s'impose de signaler que cette position est minoritaire, voire isolée, en doctrine.)

Cette interprétation s'harmonise également avec l'article 4 de la convention collective, qui pose le principe selon lequel que le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse une demande à l'employeur. Le rapport de la CCT énonce que « Cela facilitera ainsi l'accès à la justice en vue de la contestation du licenciement pour le travailleur qui a activé son droit en adressant une demande à l'employeur ». A contrario, il n'est pas dérogé au droit commun lorsque le travailleur n'a pas « activé » son droit en adressant une demande à l'employeur comme le permet la CCT.

L'article 6 de la convention collective dispense l'employeur qui a communiqué par écrit les motifs concrets du licenciement de sa propre initiative de l'obligation de répondre à la demande. Il ne dispense pas le travailleur de formuler une demande conformément à l'article 4 s'il souhaite bénéficier d'une dérogation au droit commun en matière de charge de la preuve. ».

Application des principes en l'espèce.

1.

Par lettre recommandée du 15 décembre 2016, Madame G. a demandé la communication des motifs concrets ayant conduit à son licenciement.

Les motifs concrets du licenciement de Madame G. lui ont été communiqués par l'employeur dans la lettre du 13 février 2017.

En vertu de l'article 10 de la CCT 109, il appartient donc à la partie qui allègue des faits d'en assumer la charge de la preuve.

2.

Ceusters et AG RE PM soutiennent que le licenciement de Madame G. est fondé, d'une part sur son inaptitude à remplir les exigences propres à sa fonction et, d'autre part, sur sa conduite.

Si l'évaluation de Madame G. du 2 octobre 2015 comporte en effet certains points positifs, force est de constater que Madame G. a obtenu un taux de réalisation des objectifs de 62,5 sur 100. Sur un total d'environ 100 collaborateurs, Madame G. se trouvait à la 86^{ème} place.

Le rapport d'évaluation comportait également un nombre d'objectifs à accomplir par Madame G., notamment en matière de proactivité, de communication uniforme tant sur le fond que sur la forme, de modifier son attitude négative et de développer un esprit d'équipe au sein du F&A, d'améliorer le reporting écrit et le feedback, d'adopter une flexibilité en

terme de changement d'objectifs et de priorité, et de suivre des formations (notamment une formation en gestion « helpdesk » au plus tard pour le mois de juin 2016).

Ceusters et AG RE PM démontrent, pièces à l'appui, que plusieurs objectifs formulés à l'égard de Madame G. dans son rapport d'évaluation du 2 octobre 2015 n'ont pas été réalisés.

Le 12 août 2016, plusieurs tickets ouverts (soit des demandes d'assistance IT pour lesquelles Madame G. devait assurer le support) ont dû être clôturés suite à l'absence de réponse de Madame G..

Le 18 juillet 2016, le supérieur de Madame G. lui demande de lui communiquer les nouveaux codes créés, lui rappelant que cela a un impact sur le reporting et qu'elle doit directement le prévenir lorsqu'elle crée des codes produits.

Le 29 août 2016, son supérieur constate que Madame G. n'a pas communiqué un libellé (redevance photovoltaïque) à Madame Madga V. S. pour l'intégrer à la base locative. Ce type d'erreurs a pour conséquence un calcul incorrect des charges locatives.

Au mois d'août 2016, Madame G. indique à plusieurs reprises qu'un programme ne fonctionne pas, sans toutefois indiquer à l'intéressé la nature du problème.

Le 15 juin 2016, le supérieur de Madame G. lui demande d'effectuer une tâche pour le 15 juillet 2016. Elle lui a répondu plus de trois semaines plus tard pour indiquer que ce délai était impossible puisqu'elle devait d'abord clôturer les assurances. Son supérieur lui a accordé une extension, mais lui demandait aussi de mettre la priorité sur les activités qui impactaient le cashflow de Devimo et des clients. La tâche demandée n'a finalement jamais été effectuée.

En ce qui concerne l'objectif de suivre des formation (notamment en gestion « helpdesk » au plus tard pour le mois de juin 2016), Madame G. n'a pas contacté le service des ressources humaines en vue de l'organisation de cette formation, alors que cet objectif aurait déjà fait partie des objectifs de Madame G. pour 2015.

Les faits invoqués par l'employeur comme étant à la base du licenciement de Madame G. sont prouvés et sont en lien avec l'aptitude ou la conduite de Madame G.. Ils ont conduit à son licenciement.

3.

Madame G. soutient qu'elle a été licenciée le 18 octobre 2016 dans le cadre du transfert de Devimo vers AG RE PM le 12 mai 2017.

Ainsi, Devimo aurait licencié des employés représentant un passif social important, tel Madame G., dans le cadre de ce transfert.

La Cour estime qu'en l'occurrence, la cause du licenciement de Madame G. ne réside pas dans la prévision du transfert ou dans le transfert lui-même.

Tout d'abord, comme exposé ci-dessus, les faits invoqués par l'employeur comme étant à la base du licenciement de Madame G. sont prouvés et sont en lien avec l'aptitude ou la conduite de Madame G.. Ils ont conduit à son licenciement.

Ensuite, la Cour constate que les premiers préparatifs du transfert d'activités se sont opérés au mois de septembre 2016, en lançant des « teasers » sur le marché afin de trouver des candidats-repreneurs pour les activités à transférer.

Ce n'est que le 8 février 2017, lorsqu'une partie intéressée avait été trouvée, soit SCMS-Hugo Ceusters, que les informations de Devimo, en ce compris les données liées au personnel, ont été communiquées à cette société tierce dans le cadre d'un processus de « due diligence ».

Madame G. fut licenciée au mois d'octobre 2016, soit 4 mois auparavant.

Il y a également lieu de prendre en considération le fait que le licenciement de Madame G. avait déjà été considéré en 2015, soit bien avant que Devimo n'envisage un quelconque transfert d'activités.

Vu ce qui précède, la Cour estime qu'il n'est pas nécessaire d'examiner si Madame G. faisait, oui ou non, partie des activités transférés.

Madame G. ne prouve pas que son licenciement a été fondé sur des motifs illégitimes au regard de la CCT 109, à savoir sans lien avec son aptitude, sa conduite, ni les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Elle ne démontre pas que son licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

4.

La demande d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est dès lors non fondée.

L'appel est non fondé.

3. Quant à l'indemnité de protection suite à une discrimination.

Ceusters et AG RE PM ne doivent pas payer à Madame G. une indemnité de protection suite à une discrimination.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Les principes relatifs à la discrimination.

1.

La demande se fonde sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Cette loi s'applique à la relation de travail, notamment en ce qui concerne l'accès à un emploi, des conditions de travail ou de la rupture des relations de travail tant dans le secteur public que dans le secteur privé (article 5).

Dans les domaines qui relèvent de son champ d'application, la loi interdit toute forme de discrimination (article 14), dont celle fondée sur l'état de santé actuel ou futur du travailleur (article 4°) ou l'âge (article 3).

La Cour se rallie à la décision de la Cour du Travail de Bruxelles du 12 avril 2021, en ce qui concerne la discrimination lors d'un licenciement pendant la suspension de l'exécution du contrat de travail par suite de maladie ou d'accident, et ce pour les motifs qui y sont exposés.

« Pour terminer, la circonstance qu'en vertu de l'article 38, §§ 1 et 2, de la loi du 3 juillet 1978, un congé puisse être donné par l'employeur pendant la suspension du contrat de travail visée à l'article 31, §1^{er} (l'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail pas suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat), ne l'autorise pas pour autant à licencier le travailleur en raison de son état de santé actuel ou futur en contravention avec les articles 4, et 14 de la loi du mai 2007 (voy. aussi en ce sens : L. Peltzer et E. Plasschaert, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014 », J.T. , 2014, p. 386, no 38).

La Cour ne peut donc pas suivre l'avocat général lorsqu'il affirme dans son avis écrit que la « jurisprudence de la doctrine qui considèrent que le licenciement pendant l'incapacité de travail serait discriminatoire, méconnaissent systématiquement les dispositions précitées de la loi du 3 juillet 1978 » ».

2.

En vertu de l'article 28 de la loi, lorsque une personne qui s'estime victime d'une discrimination, invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, dont l'état de santé actuel ou futur ou l'âge, il incombe au défendeur, en l'occurrence l'employeur, de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Lorsque les conditions légales pour l'inversion de la charge de la preuve ne semblent pas réunies, cela implique que le travailleur doit prouver la discrimination alléguée par

application des règles du droit commun relatives à la charge de la preuve. Avancer simplement que l'employeur a commis une infraction ne suffit pas.

3.

En cas de discrimination, la victime peut, en vertu de l'article 18, réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra contractuelle. Elle a le choix entre une indemnisation sous forme d'un montant forfaitaire ou une indemnisation correspondant au préjudice réellement subi, à charge pour elle de prouver l'étendue de ce préjudice.

Application dans le cas d'espèce.

1.

Madame G. s'estime victime d'une discrimination de la part de son employeur. Elle estime que, suite à son état de santé actuel ou futur, son employeur a mis fin à son contrat de travail le 18 octobre 2016.

La cour estime que Madame G. n'invoque pas devant elle des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, dont l'état de santé actuel ou futur.

Le seul fait d'avoir été licenciée durant une période d'incapacité de travail ne suffit pas pour démontrer des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'état de santé actuel ou futur.

En outre, cette incapacité de travail n'était, au moment du licenciement, pas de longue durée, puisque Madame G. est tombée en incapacité de travail à partir du 20 septembre 2016. Cette incapacité de travail a été prolongée jusqu'au 10 novembre 2016. Elle a été licenciée le 18 octobre 2016, soit 1 mois après le début de son incapacité de travail et moins d'un mois avant son retour annoncé.

2.

Ensuite, Madame G. invoque une discrimination sur base de son âge.

La cour estime que Madame G. n'invoque pas devant elle des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, dont l'âge.

Madame G. avait 49 ans au moment de son licenciement. Il ressort des pièces du dossier qu'en 2015, Devimo comptait 24 personnes plus âgées que Madame G. parmi les membres de son personnel, soit environ 25% de l'ensemble de son personnel.

En outre, Madame G. soutient que les personnes au-delà de 50 ans au sein de Devimo ont été discriminés en raison d'une diminution de bonus entre 2016 (bonus 2015) et 2017 (bonus 2016).

Tout d'abord, la cour constate que Madame G. n'avait pas 50 ans ou plus.

En outre, il ressort des pièces du dossier qu'en 2013 et 2014, Madame G. a reçu un bonus de 2.500 EUR bruts, alors qu'en 2015, elle a reçu un montant de 1.872,91 EUR bruts à ce titre, et, en 2016, un montant de 1.246,14 EUR bruts.

Selon Ceusters et AG RE PM, la raison principale de cette diminution se trouve dans le fait que le système d'évaluation du fonctionnement quotidien, qui sert de base à l'octroi du bonus, avait été adapté avec des niveaux différents à partir de 2016. Auparavant, sur la base de l'ancien système, la plupart des collaborateurs obtenait un score de 100% à leur évaluation, alors qu'avec le nouveau système, la moyenne était à 75%.

La Cour constate que tous les collaborateurs étaient concernés par ce changement, et donc pas seulement les travailleurs de plus de 50 ans.

En 2015, les scores les plus élevés s'élevaient à 160%, alors qu'en 2016, les scores les plus élevés s'élevaient à 92,50%. Il ressort des pièces du dossier que ces scores s'appliquent à tous les travailleurs occupés chez Devimo.

La prime payée par Devimo dépendait en outre du taux de réalisation des objectifs individuels. Or, lors de la dernière évaluation en octobre 2015, Madame G. n'avait obtenu qu'un score de 62,5 sur 100, se classant ainsi dans le top 10 des performances les moins satisfaisantes pour l'année 2015.

3.

La demande est non fondée.

L'appel est non fondé.

4. Quant aux arriérés de rémunération et d'indemnité compensatoire de préavis.

Ceusters et AG RE PM ne doivent pas payer à Madame G. d'arriérés de rémunération et d'indemnité compensatoire de préavis.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

Madame G. réclame des arriérés de rémunération et des arriérés d'indemnité compensatoire de préavis, suite aux comportements discriminatoires de son employeur.

2.

Puisque, comme il est exposé ci-dessus, Madame G. ne démontre pas l'existence d'une discrimination dans le chef de son employeur, ces demandes sont non fondées.

L'appel est non fondé.

5. Quant aux dépens.

Madame G. doit payer les dépens des deux instances, liquidés pour Ceusters à la moitié de la somme de 3.000 EUR d'indemnité de procédure pour la procédure en première instance et à la moitié de la somme 3.000 EUR pour la procédure d'appel, ainsi qu'au montant de 143,34 euros à titre de la moitié des frais de signification et pour AG RE PM à la somme de la moitié de la somme 3.000 EUR d'indemnité de procédure pour la procédure en première instance et à la moitié de la somme 3.000 EUR pour la procédure d'appel, ainsi qu'au montant de 143,34 euros à titre de la moitié des frais de signification.

Cette décision est motivée pour les raisons suivantes :

1.

Conformément à l'article 1017, alinéa premier du code judiciaire, les dépens doivent être mis à la charge de la partie perdante, en l'occurrence Madame G..

2.

Le montant de l'indemnité de procédure est déterminé en fonction du montant de la demande par l'arrêté royal du 26 octobre 2007, fixant le tarif des indemnités de procédure visée à l'article 1022 du code judiciaire.

Madame G. réclame en degré d'appel 1 euro brut provisionnel à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, d'indemnité de protection suite à une discrimination et d'arriérés de rémunération et d'indemnité compensatoire de préavis, alors que, devant le premier juge, elle réclamait 21.500 euros brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, 30.500 euros brut à titre d'indemnité de protection suite à une discrimination et 1 euro brut provisionnel à titre d'arriérés de rémunération et d'indemnité compensatoire de préavis.

La Cour se rallie au raisonnement de la Cour de Cassation dans son arrêt du 17 novembre 2010, quant au caractère abusif de la réduction des montants réclamés par Madame G..

« Nonobstant le prescrit de l'arrêté royal précité, le juge peut calculer l'indemnité de procédure sur la base du montant alloué plutôt que du montant demandé, si ce dernier

résulte soit d'une surévaluation manifeste que n'aurait pas commise le justiciable normalement prudent et diligent, soit d'une majoration effectuée de mauvaise foi, dans le seul but d'intégrer artificiellement le montant de la demande à la tranche supérieure.

La sanction de l'abus de droit met le débiteur de l'indemnité de procédure à l'abri d'une condamnation dictée par la seule prétention du créancier. » (Cass. 17 Novembre 2010, J.T. 2011, pg 35).

La doctrine, se fondant sur des décisions de la Cour de Cassation en matière de surévaluation artificielle des montants réclamés par une partie (Cass. 17 Novembre 2010, J.T. 2011, pg 35), par analogie, admet que le juge peut accorder une indemnité supérieure en cas de sous-évaluation abusive des montants repris dans l'acte introductif d'instance ou dans les dernières conclusions (X.Taton et al., *Droit du procès civil – Volume 2*, Bruxelles, Anthemis, 2019, p 478).

En l'occurrence, en réduisant et donc en sous-évaluant d'une manière manifeste et de mauvaise foi les montants réclamés, dans le seul but d'exclure artificiellement les montants des demandes à la tranche supérieure, Madame G. a agi d'une façon qui n'aurait pas été la façon d'agir d'un justiciable normalement prudent et diligent.

Elle a ainsi commis une faute par laquelle Ceusters et AG RE PM ont subi un dommage qui est évalué au montant de l'indemnité de procédure qui est fixée pour la tranche supérieure, applicable aux montants réclamés en première instance.

Le montant de l'indemnité de procédure, déterminée en fonction de ces montants par l'arrêté royal du 26 octobre 2007, fixant le tarif des indemnités de procédure visée à l'article 1022 du code judiciaire, est de 3.000 EUR d'indemnité de procédure pour la procédure en première instance et à 3.000 EUR pour la procédure d'appel.

3.

Les montants de l'indemnité de procédure, au sens de l'article 1022 du Code judiciaire, sont fixés par lien d'instance et à l'égard de chaque partie assistée par un avocat. Lorsqu'un même avocat assiste plusieurs parties dans un même lien d'instance, l'indemnité de procédure se partage entre elles (art. 1, Arrêté royal fixant le tarif des indemnités de procédure).

Il ressort de cette disposition que, lorsque dans le cadre d'une même relation procédurale, plusieurs parties sont assistées par un même avocat et que le juge fait succomber la partie adverse, il doit diviser l'indemnité de procédure entre les parties à qui il a donné gain de cause.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Vu les conclusions déposées au greffe de la cour le 13 mars 2023 par les parties intimées, où la S.A. Ceusters déclare reprendre la présente instance, en lieu et place de la Ceusters DC SA.

Entendu, M. H. Funck, avocat général, ayant déposé un avis écrit à l’audience publique du 18 avril 2023. Il en a remis une copie aux parties et a exposé à cette même audience le contenu de son avis. Les parties ont répliqué oralement à cet avis.

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l’appel recevable.

Quant aux mesures préalables avant dire droit.

Confirme le jugement attaqué.

Déclare la demande de Madame C. G. non fondée.

Déboute Madame C. G. de sa demande.

Quant à l’indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Confirme le jugement attaqué.

Déclare la demande de Madame C. G. non fondée.

Déboute Madame C. G. de sa demande.

Quant à l’indemnité de protection suite à une discrimination.

Confirme le jugement attaqué.

Déclare la demande de Madame C. G. non fondée.

Déboute Madame C. G. de sa demande.

Quant aux arriérés de rémunération et d’indemnité compensatoire de préavis.

Confirme le jugement attaqué.

Déclare la demande de Madame C. G. non fondée.

Déboute Madame C. G. de sa demande.

Quant aux dépens :

Condamne Madame C. G. à payer à Ceusters S.A. le montant de 1.500 EUR à titre d'indemnité de procédure pour la procédure en première instance et le montant de 1.500 EUR à titre d'indemnité de procédure du degré d'appel, ainsi qu'au montant de 143,34 euros à titre de la moitié des frais de signification et à payer à AG Real Estate Property Management S.A. le montant de 1.500 EUR à titre d'indemnité de procédure pour la procédure en première instance et le montant de 1.500 EUR à titre d'indemnité de procédure du degré d'appel, ainsi qu'au montant de 143,34 euros à titre de la moitié des frais de signification.

Madame C. G. supporte la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 20 euros.

Ainsi arrêté par :

A. S., conseiller,
D. D., conseiller social au titre d'employeur,
R. P., conseiller social suppléant,
Assistés de G. O., greffier

G. O.,

R. P.,

D. D.,

A. S.,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 23 mai 2023, où étaient présents :

A. S., conseiller,

G. O., greffier

G. O.,

A. S.,