



Expédition

Numéro du répertoire
2020 /
Date du prononcé
24 février 2020
Numéro du rôle
2017/AB/690
Décision dont appel
15/593/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

En cause de :

B **V_i**

NN.

domiciliée à

partie appelante, représentée par madame HAUREZ Alexia, déléguée syndicale, porteuse de
procuration,

contre :

V_i **C_i**

BCE

dont le siège social est situé à

partie intimée, représentée par Maître CASTERMANS Delphine loco Maître BERTRAND Laura,
avocate à 1400 NIVELLES,

★

★ ★

La Cour du travail après en avoir délibéré rend l'arrêt suivant :

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises ;

Vu l'appel interjeté par Madame V B contre le jugement prononcé par le
Tribunal du travail du Brabant wallon le 27 juin 2017, en cause d'entre parties, appel formé
par requête reçue au greffe de la Cour le 25 juillet 2017 ;

Vu les dossiers des parties ;

Vu les conclusions d'appel de Madame B reçues au greffe de la Cour le 14 décembre
2017 ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de Madame V. reçues au
greffe de la Cour le 9 mars 2018 ;

Entendu les parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 27 janvier 2020 ;

I. RECEVABILITÉ DE L'APPEL.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux.

Il est recevable.

II. L'OBJET DE L'APPEL.

Il sied de rappeler que Madame B[] a été engagée par Madame V[] le 10 septembre 2012, en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée, à raison de 35/38 heures par semaine.

Madame B[] a introduit auprès de l'ONEm une demande de crédit-temps à mi-temps, du 13 janvier 2014 au 13 janvier 2015.

Madame V[] a marqué son accord sur ce crédit-temps, le 12 décembre 2013.

Le 12 février 2014, Madame V[] notifiait à Madame B[] son licenciement, sans préavis, moyennant le paiement d'une indemnité de rupture équivalente à sept semaines de rémunération.

Madame B[] s'estimant protégée contre le licenciement en vertu de l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985, a, par la voix de son organisation syndicale, réclamé à son employeur, Madame V[], une indemnité de protection équivalente à six mois de salaire, soit une somme de 4.831.06 euros.

Dans le courrier recommandé que l'organisation syndicale de Madame B[] a adressé le 19 janvier 2015, il est précisé à Madame V[] que l'indemnité réclamée est justifiée par le fait que cette dernière n'établissait pas avoir licencié Madame B[] pour un motif étranger à la réduction de travail du fait de l'exercice par Madame B[] du droit au crédit-temps.

Madame V[] répondit le 24 janvier 2015 à Madame B[] que c'était à tort que Madame B[] entendait lier le licenciement intervenu à la demande de crédit-temps, et qu'elle n'en apportait aucune preuve.

Aucun arrangement amiable n'ayant pu intervenir, Madame B[] a, par citation signifiée le 9 février 2015, saisi le Tribunal du travail du Brabant wallon du différend l'opposant à Madame V[].

Madame B[] a sollicité le Tribunal de condamner Madame V[] à lui payer une somme de 4.831,06 euros à titre d'indemnité de protection et à lui délivrer la fiche de paie

afférente aux sommes réclamées, dans les huit jours de la signification du jugement sous peine de devoir verser une astreinte de 25 euros par jour de retard.

Madame B. invitait également le Tribunal à déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution.

Aux termes de son jugement prononcé le 27 juin 2017, le Tribunal du travail du Brabant wallon a débouté Madame B. de ses demandes.

Le Tribunal a, en effet, considéré que dès lors que la lettre d'avertissement de Madame B. adressée à son employeur lui demandant de pouvoir bénéficier d'un crédit-temps n'indiquait ni la date de prise de cours ni la date de fin du crédit-temps sollicité, il n'était pas possible de vérifier si l'avertissement a bien été opéré dans le délai prévu par la réglementation et partant de connaître la date du début de la période de protection.

Le Tribunal a, par conséquent, estimé qu'au vu de cette carence formelle de la lettre d'avertissement adressée par Madame B. à Madame V. de même qu'au vu de l'impossibilité de connaître la date du début de la période de protection, il devait être considéré qu'aucune période de protection n'avait pris cours et que dès lors aucune indemnité de protection n'était due.

Le Tribunal a également condamné Madame B. au paiement des dépens de l'instance liquidés par Madame V. à la somme de 715 euros.

Madame B. a interjeté appel de ce jugement.

Madame B. sollicite la Cour de réformer le jugement déféré et de faire droit aux demandes dont elle avait saisi le Tribunal.

Madame V. invite, pour sa part, la Cour à confirmer le jugement déféré et à condamner Madame B. au paiement des frais et dépens de l'appel qu'elle liquide à la somme de 715 euros ce montant étant celui de l'indemnité de procédure.

III. EN DROIT.

Il convient de rappeler que le travailleur qui veut bénéficier d'un crédit-temps doit introduire une demande à l'ONEm après en avoir averti son employeur trois mois à l'avance si celui-ci occupe plus de vingt travailleurs ou six mois à l'avance si celui-ci occupe vingt travailleurs, par application de l'article 12 de la CCT n° 103.

L'article 12 précité de la CCT n° 103 dispose en son huitième paragraphe que le travailleur qui avertit son employeur de son souhait de bénéficier d'un crédit-temps doit indiquer

notamment dans son courrier d'avertissement « *la date de prise de cours souhaitée ainsi que la durée de l'exercice du droit* ».

En l'espèce, Madame V. qui est l'employeur de Madame B. soutient que cette dernière, licenciée le 12 février 2014, ne peut prétendre à l'indemnité de protection qu'elle réclame d'abord parce que n'ayant pas indiqué la date de prise de cours ni la durée de l'exercice du crédit-temps dont elle souhaitait bénéficier, la période de protection contre le licenciement prévue par la convention collective n'a pas commencé à courir, et ensuite parce qu'en toute hypothèse les motifs réels du licenciement sont étrangers au crédit-temps demandé.

Madame V. précise, en effet, que les raisons qui ont réellement motivé sa décision de licencier Madame B. sont le manque de disponibilité et de flexibilité de celle-ci, de même qu'une qualité du travail laissant à désirer.

Le Tribunal a retenu la thèse de Madame V. considérant que Madame B. ne pouvait pas bénéficier de la protection que celle-ci invoque, compte tenu de la carence rappelée ci-avant de l'avertissement qui a été adressé à l'employeur. Le Tribunal a, par conséquent, débouté Madame B. de ses demandes.

La Cour relève d'emblée que si l'article 12 § 8 de la CCT 103 (et non l'article 11 de cette CCT comme le mentionnent erronément tant le Tribunal que Madame V.) prévoit effectivement que le travailleur doit mentionner dans l'avertissement qu'il adresse à son employeur la date de prise de cours ainsi que la durée du crédit-temps souhaitée, celui-ci, ni d'ailleurs aucune autre disposition de la CCT, ne prévoient quelque sanction qui priverait le travailleur de la protection prévue.

Comme le souligne, par ailleurs, pertinemment Madame B., le débat judiciaire concernant, en l'espèce, la détermination du point de départ de la protection contre le licenciement, il convient de rappeler que dans un contexte de recherche d'uniformisation, la loi de redressement du 22 janvier 1985 dispose précisément en son article 101 que le début de la protection contre le licenciement du travailleur peut être fixé le jour de la demande ou le jour de l'accord entre le travailleur et l'employeur.

Il apparaît donc bien qu'à défaut d'un avertissement relatif à une demande de crédit-temps adressé par Madame B. à Madame V. dans les formes prévues, la protection contre le licenciement a pris cours à partir du moment où cette dernière a manifesté son accord, c'est-à-dire le 12 décembre 2013.

En toute hypothèse, le licenciement notifié à Madame B. le 12 février 2014 présentant la spécificité d'être intervenu alors même que la période de crédit-temps avait déjà débuté depuis un mois, c'est-à-dire depuis le 13 janvier 2014, Madame B. bénéficiait, en tout

état de cause, de la protection contre le licenciement lorsqu'il fut mis fin à son contrat par Madame V.

Madame B. devant, au vu de ce qui précède, être considérée comme bénéficiant d'une protection contre le licenciement, Madame V. lui est redevable d'une indemnité équivalente à six mois de rémunération, sauf si elle justifie que le licenciement est intervenu pour un motif étranger à la réduction de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps.

Il importe de souligner, que contrairement à ce que soutient Madame V. notamment dans le courrier qu'elle a adressé à Madame B. le 24 janvier 2015, la charge de la preuve de l'existence d'un motif de licenciement étranger à la réduction de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps lui incombe en vertu de la loi.

Madame V. fait état, en termes de conclusions, de plusieurs motifs d'insatisfaction qui auraient rendu nécessaire le licenciement de Madame B.

Elle invoque d'abord un manque de disponibilité de Madame B. précisant que celle-ci manquait à son obligation expressément prévue par le règlement de travail, de passer une fois par semaine au bureau, et trouvait toujours un prétexte pour ne pas y passer, de sorte qu'il était « *difficile, voire impossible, de lui faire des remarques, concernant son travail ou lui faire part des commentaires des clients* ».

La Cour constate d'abord que contrairement à ce que soutient Madame V. si la disposition du règlement de travail qu'elle invoque et cite notamment dans ses conclusions indique certes les jours d'accessibilité aux locaux de l'entreprise pour les travailleurs qui ne doivent s'y rendre que pour y prendre des matières premières, des documents, ou divers objets, elle ne prévoit cependant aucune obligation d'y passer une fois par semaine, étant libellée comme suit : « *Pour les travailleurs à domicile, les représentants de commerce et autres travailleurs qui ne doivent se rendre dans les locaux de l'entreprise que pour y prendre des matières premières ou tout autre objet et document relatifs à leur travail ou pour y remettre le produit de leur travail ou tout document relatif à celui-ci, les locaux sont accessibles : les mardi, jeudi et vendredi de 14 h. à 18 h. qui sont des journées régulières de travail* ».

En toute hypothèse, il était loisible à Madame V. de joindre Madame B. par téléphone ou de la convoquer si elle souhaitait lui faire part de remarques ou d'observations.

Le deuxième motif d'insatisfaction invoqué par Madame V. pour justifier le licenciement de Madame B. à savoir le manque de « flexibilité » de celle-ci n'apparaît pas davantage justifié.

Madame V soutient, sans l'établir, que Madame B aurait refusé d'adapter ses horaires de travail. Elle précise que ce motif avait déjà été invoqué avant même que Madame B ne sollicite le paiement d'une indemnité de protection.

Le fait que Madame V ait invoqué ce motif avant que Madame B ne sollicite le paiement d'une indemnité d'éviction, n'est pas pertinent.

En effet, ce n'est pas parce que ce motif est invoqué dans des courriers antérieurs à la demande d'indemnité de protection qu'il correspond à la réalité, et ce d'autant que ces courriers ont été adressés par Madame V à l'organisation syndicale de Madame B en réponse à l'invitation de celle-ci à verser à son affiliée un complément d'indemnité de rupture, pour précisément tenter de justifier qu'elle n'était pas redevable à Madame B du complément d'indemnité de préavis que celle-ci lui réclamait.

Enfin, il convient de constater que c'est également en vain que Madame V entend justifier le licenciement de Madame B en invoquant la prétendue mauvaise qualité du travail de celle-ci, ce motif fût-il attesté par trois clientes de l'entreprise.

Outre le fait qu'il résulte des termes mêmes dans lesquels ces courriers et attestations sont rédigées, tels que « *voici comme convenu (...)* » ou encore « *Suite à votre appel téléphonique datant du 5 janvier 2014 (...)* », qu'ils ont été sollicités, ce qui en soi n'est pas contraire à la loi Madame V ayant le droit de se ménager des éléments de preuve dès lors que la charge de celle-ci lui incombe, on relèvera d'abord que ces courriers et attestations sont tout à fait imprécis.

L'attestation de Madame R fait état de ce que Madame B « *ne travaille pas bien* » et que « *son travail n'est pas soigné* ». Il s'agit d'une appréciation subjective qui n'eût pu être raisonnablement prise en considération par Madame V que si Madame R avait clairement précisé en quoi le travail de Madame B n'avait pas été bien effectué.

Le courrier adressé par Madame O à Madame V, « *suite à [son] appel téléphonique du 5 janvier 2014 (...)* » non seulement n'est pas daté mais surtout manque également de précision, Madame O ne précisant pas en quoi le travail de Madame B « *laissait à désirer* ».

Le courriel de Madame Q n'est pas davantage précis. Par ce courriel rédigé le 16 mars 2015 soit plus d'un an après la rupture du contrat de travail de Madame B Madame Q sollicite « *comme convenu ...* » le changement d'aide-ménagère « *... dans la mesure où les carreaux de la véranda nettoyés par V début 2014 n'étaient pas nettoyés comme nous le souhaitions* ».

Outre le fait que le reproche fait à Madame B dans ce courriel est tout à fait imprécis, ce courriel manque totalement de crédibilité étant présenté comme une demande de changement d'aide-ménagère alors qu'à la date de sa rédaction une telle demande ne se justifiait, en principe, plus puisque Madame B n'était plus au service de l'entreprise de Madame V depuis plus d'un an.

La Cour relève par ailleurs et pour autant que de besoin, que Madame B produit quant à elle deux attestations, la première de Madame D qui précise avoir été satisfaite de son travail, la seconde de Madame S qui atteste que Madame B a correctement effectué son travail d'aide-ménagère chez elle.

La Cour relève également, toujours pour autant que de besoin, que Madame V ne justifie pas non plus avoir adressé à quelque moment la moindre observation à Madame B concernant son travail.

Il résulte de ce qui précède que l'appel de Madame B doit être déclaré fondé.

Madame V sera par conséquent condamnée à payer à Madame B la somme brute de 4.831,06 euros à titre d'indemnité de protection majorée des intérêts au taux légal, et à délivrer la fiche de paie relative à ce montant.

La Cour n'estime toutefois pas devoir faire droit à la demande d'astreintes dont Madame B la sollicite d'assortir sa condamnation, aucun élément du dossier ne permettant de mettre en doute que Madame V n'exécutera pas le présent arrêt avec correction et bonne foi.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Écartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

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

Reçoit l'appel,

Le déclare fondé,

Réforme, par conséquent, le jugement déferé et condamne Madame C V. à payer à Madame B la somme brute de 4.831,06 euros à titre d'indemnité de protection majorée des intérêts au taux légal à partir du 12 février 2014 jusqu'à son parfait paiement, et à lui délivrer la fiche de paie relative à ce montant,

Condamne en outre Madame V. au paiement des frais et dépens des deux instances, non liquidés par Madame B s'il en est, excepté toutefois les indemnités de procédure au paiement desquelles Madame B ne peut prétendre ayant été représentée par une déléguée syndicale.

Ainsi arrêté par :

X. HEYDEN, président de chambre,
A. FLAMAND, conseiller social au titre d'employeur,*
A. LANGHENDRIES, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de R. BOUDENS, greffière,

R. BOUDENS

A. LANGHENDRIES

A. FLAMAND*

X. HEYDEN

(*)Monsieur A. FLAMAND, Conseiller social à titre d'employeur, qui a assisté aux débats et participé au délibéré dans la cause, est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt.

Conformément à l'article 785 du Code Judiciaire, l'arrêt est signé par Monsieur X. HEYDEN, Président de Chambre à la Cour du Travail, et Monsieur A. LANGHENDRIES, Conseiller social à titre d'ouvrier.

Le Greffier,

R. BOUDENS

L'arrêt est prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le **24 février 2020**, où étaient présents :

X. HEYDEN, président de chambre,
R. BOUDENS, greffière,

R. BOUDENS

X. HEYDEN