

Rep. N° 08/1705

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 10 SEPTEMBRE 2008.

4^{ème} chambre

Contrat d'emploi
Contradictoire
Définitif

En cause de:

KPMG SUPPORT SERVICES ESV/GIE, dont le siège
social est établi à 1130 BRUXELLES, avenue du Bourget, 40 ;

Appelant au principal, intimé sur incident, représenté par
Me Gillet A., avocat à Bruxelles.

Contre:

S

Intimée au principal, appelante sur incident, représentée par
Me Meynaert, avocat à Bruxelles ;

★

★

★

Le présent arrêt est rendu en application de la législation suivante :

- Le Code judiciaire.
- La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

- La loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Le Tribunal du travail de Bruxelles a rendu le jugement attaqué après un débat contradictoire, le 19 décembre 2006.

L'employeur a fait appel le 9 mai 2007.

Madame S a déposé des conclusions le 13 juin 2007, le 8 février 2008 et le 9 avril 2008. Elle a déposé son dossier le 9 avril 2008. L'employeur a déposé des conclusions le 16 janvier 2008 et le 20 mars 2008. Il a déposé son dossier le 26 mai 2008.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 11 juin 2008. La cause a été prise en délibéré à cette date.

I. LE JUGEMENT

Par le jugement du 19 décembre 2006, le Tribunal du travail a condamné l'employeur à payer à Madame S :

- 3.274,03 EUR d'indemnité complémentaire de préavis.
- 19.644,22 EUR d'indemnité de protection en matière de crédit temps (convention collective de travail n° 77 bis).

II. LES APPELS

L'employeur fait appel. Il demande de dire qu'il ne doit payer aucune somme à Madame S

Madame S introduit un appel incident. Elle demande de confirmer la condamnation relative à l'indemnité de protection, et de condamner en outre l'employeur à lui payer :

- 9.822,11 EUR (au lieu de 3.274,03 EUR) d'indemnité de préavis complémentaire.

*

Le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié. Introduits dans les formes et délais légaux, les appels sont recevables.

III. LES FAITS

L'employeur assure les services administratifs au profit des sociétés du groupe KPMG, et notamment la gestion des rémunérations.

A partir du 17 novembre 1998, Madame S qui est née le 1952, a travaillé pour l'employeur. Elle exerçait la fonction d'employée de gestion

des salaires, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein. Chaque employé de la gestion des salaires s'occupe des salaires du personnel d'une, deux ou trois, voire quatre sociétés du groupe KPMG.

Pour la période 2000-2001, Madame S a obtenu une évaluation excellente, elle a été considérée comme indispensable au fonctionnement du service.

En juillet 2002, elle a obtenu une très bonne évaluation, de 5 sur une grille de 9 à 1 (« fournit de manière permanente des prestations de qualité »).

En juillet 2003, elle aurait obtenu une évaluation insuffisante (8 sur une grille de 1 à 9 – « ne satisfait pas aux exigences et une amélioration s'impose »). Elle a protesté contre cette évaluation. Ses collègues ont obtenu une très bonne évaluation.

En juillet ou en octobre 2003, Madame S a demandé la réduction de son temps de travail à 80 %, dans le cadre du crédit temps (convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001).

A partir du 18 novembre 2003, la réduction de la durée du travail et le crédit temps sont entrés en vigueur.

A cette date, le service comptait cinq personnes : quatre employés (dont Madame S) et un responsable.

Au début de l'année 2004, le service a été réduit à quatre personnes : trois employés et une responsable (l'ancien responsable a quitté le service et une employée est devenue responsable).

De la mi-mai 2004 aux premiers jours d'août 2004, Madame S a été absente pour incapacité de travail (voir le compte individuel 2004).

En juillet 2004, son évaluation aurait été insuffisante (8 sur une grille de 1 à 9). Ses collègues ont obtenu une très bonne évaluation.

En août 2004, Madame S a repris le travail.

Par une lettre recommandée du 17 août 2004, l'employeur l'a licenciée avec une indemnité de préavis égale à sept mois de rémunération. Sur le certificat de travail et de chômage C4 destiné à l'ONEM, l'employeur a déclaré que le licenciement était dû à la réorganisation.

Jusqu'à la fin de l'année 2004, Madame S n'a pas été remplacée du tout. A partir du début de son incapacité de travail en mai 2004 et pendant le reste de l'année, les salaires de la société du groupe KPMG dont elle s'occupait ont été traités par un collègue. Au 1er janvier 2005, la responsable a repris en charge, outre ses fonctions de responsable, la gestion des salaires d'une société du groupe. En tout cas, l'employeur n'a pas affecté d'autre employé à la gestion des salaires, le service est resté composé de trois personnes, c'est-à-dire deux employés et une responsable (voir les copies de fiches de salaires

des sociétés du groupe KPMG avec le nom du gestionnaire des salaires pour juillet 2003, 2004 et janvier 2005, et la liste actuelle des membres du personnel de l'employeur).

IV. DISCUSSION

A. L'indemnité de préavis complémentaire

L'employeur ne prouve pas qu'il a proposé à Madame S un service d'outplacement.

Compte tenu de l'ancienneté de Madame S (5 ans et 9 mois), de son âge (52 ans et 3 mois), de sa fonction (employée administrative), de la rémunération annuelle brute en cours au moment du congé (39.288,43 EUR) et des circonstances de la cause susceptibles d'exercer une influence sur le délai nécessaire pour retrouver un emploi équivalent, le préavis convenable était de 8 mois.

A titre indicatif la grille Claeys donne un résultat de 8,47 mois.

L'employeur a payé une indemnité de 7 mois de rémunération. Il doit donc encore payer un mois, c'est-à-dire 3.274,03 EUR (39.228,43 EUR x 1/12).

B. L'indemnité de protection, en matière de crédit temps

Suivant l'article 20, §2 de la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail à mi-temps du fait de l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations à mi-temps.

Il résulte de l'exposé des faits que l'employeur a licencié Madame S et ne l'a pas remplacée du tout jusqu'au 31 décembre 2004 au moins. Ce n'est qu'à partir de 2005, quatre mois et demi après le licenciement et plus de six mois à partir de l'absence de Madame S qu'il a confié à la responsable certaines tâches de gestion des salaires. Il n'a toutefois engagé aucun nouvel employé au service du traitement des salaires.

L'employeur a donc effectivement réduit son personnel d'une unité en août 2004, et cela jusque plusieurs mois voire plusieurs années après le licenciement.

Même si le dossier ne révèle pas que Madame S était moins performante que ses collègues (pas de détail de l'évaluation, critères d'évaluation inconnus, aucune vérification possible, pas de réponse aux objections de Madame S relatives à sa charge de travail), il prouve en tout cas que ses collègues travaillaient de manière satisfaisante (ils ont tous les deux obtenus des évaluations très bonnes, ces évaluations là sont détaillées et fiables). L'employeur n'avait donc, dans les circonstances de l'espèce, pas plus de raison de licencier l'un ou l'autre des trois employés.

L'employeur n'avait donc ni plus ni moins de raison de conserver Madame S qu'un collègue. La protection ne confère pas de priorité à Madame S (cf. Cass., 18 octobre 1993, *Bull.*, p. 834 ; Cass., 8 février 1993, *Bull.*, p. 158). La réduction du personnel suffit, dans ces circonstances, à expliquer le licenciement.

En conclusion, l'employeur a licencié Madame S en raison d'une réduction du personnel. Tant la nature que l'origine de ce motif sont étrangers au crédit temps.

L'employeur ne doit pas payer l'indemnité de protection.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL

Statuant contradictoirement :

Dit l'appel principal de KPMG Support services ESV/GIE recevable et partiellement fondé. Dit l'appel incident de Madame S recevable mais non fondé.

Confirme que KPMG Support services ESV/GIE doit payer à Madame S :

- 3.274,03 EUR brut d'indemnité complémentaire de préavis, et les intérêts de retard calculés au taux légal sur le net à partir du 17 août 2004.
- 322,68 EUR de dépens devant le Tribunal du travail.

Réforme le jugement pour le surplus.

Dit que KPMG Support services ESV/GIE ne doit pas payer à Madame S d'indemnité de protection en matière de crédit temps.

Délaisse à chacune des parties ses dépens d'appel.

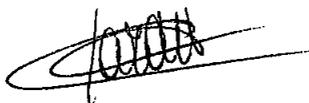
Ainsi arrêté par :

M. DELANGE Conseiller

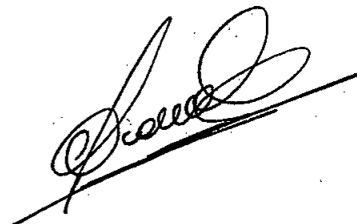
C. WALCKIERS Conseiller social au titre d'employeur

R. PARDON Conseiller social au titre d'employé

Assistés de C. HARDY Greffier adjoint



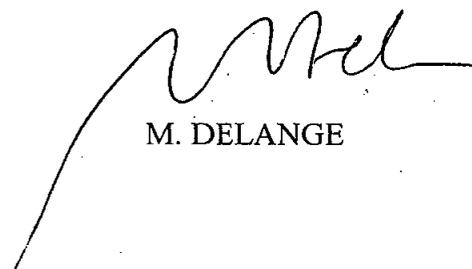
C. HARDY



R. PARDON



C. WALCKIERS



M. DELANGE

et prononcé à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de
Bruxelles, le dix septembre deux mille huit, où étaient présents :

M. DELANGE Conseiller

C. HARDY Greffier adjoint



C. HARDY



M. DELANGE