

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 28 mars 2012

4ème Chambre

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

En cause de:

CAP INNOVE ASBL, dont le siège social est établi à 1400
NIVELLES, rue de l'Industrie, 20,
partie appelante,
représentée par Maître ROBERT Frédéric, avocat à BRUXELLES,

Contre :

C V

partie intimée,
représentée par Maître SLUSE Nathalie, avocat à BRUXELLES,

★

★

★

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 l'ASBL CAP INNOVE, contre le jugement prononcé le 27 mai 2010 par la première chambre du Tribunal du travail de Nivelles, en cause d'entre parties, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 23 décembre 2010;

Vu les dossiers des parties;

Vu les conclusions de synthèse de l'ASBL CAP INNOVE reçues au greffe de la Cour le 15 décembre 2011;

Vu les secondes conclusions de synthèse de Madame C. reçues au greffe de la Cour le 16 janvier 2012;

Entendu les parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 22 février 2012.

I. RECEVABILITÉ DE L'APPEL

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

Il est partant recevable.

II. L'OBJET DE L'APPEL

Il sied de rappeler que Madame C est entrée le 1^{er} mai 1990 au service de l'ASBL CAP INNOVE dans le cadre d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée.

Madame C a bénéficié, à partir du 31 décembre 2001, d'un crédit-temps mi-temps réservé aux travailleurs âgés de cinquante ans et plus.

Au début de l'année 2007, Monsieur R D, nouveau directeur de l'Hébergement de l'ASBL CAP INNOVE a procédé à une réorganisation du travail au sein de l'ASBL.

Le 14 novembre 2007, Madame C reçut de son employeur un courrier libellé comme suit :

« (..) R D a ainsi défini des objectifs précis pour tous les employés, instauré une communication interne efficace et veillé à répondre aux attentes de tous nos clients (hébergement, location, formation, ...)

A ce titre, nous vous avons remis votre job description en janvier, détaillant vos objectifs et les attentes de votre employeur. De même un suivi régulier vous a été prodigué durant l'année, lors des entretiens individuels hebdomadaires et lors des Team Lunchs bihebdomadaires. Enfin, un entretien d'évaluation intermédiaire vous a été accordé en juin 2007.

Tout au long de l'année, ainsi qu'à l'occasion de ces entretiens, la direction vous a fait part de manquements et d'erreurs dans votre travail.

Malgré ces observations nous ne constatons aucune amélioration de votre part comme le prouvent les faits suivants :

- *le nombre d'erreurs conséquentes dans la gestion et le transfert des appels téléphoniques*
- *l'oubli d'un client à l'accueil pour un rdv de Mme V. : G*
- *les plaintes des clients quant à la qualité de la réception*
- *les absences fréquentes pour raisons médicales ou personnelles*
- *les erreurs dans la remise du courrier (dont envois confidentiels)*
- *la disparition de certains envois (colis, chèque client,...)*

- les erreurs dans les prises de messages téléphoniques (date manquante, téléphone erroné, ...)
- les erreurs de présentation (Cap Innove, R _ , ...)
- les erreurs dans la gestion des appels téléphoniques (transferts perdus, double appel oublié, ...)

Tant les Directions de Bruxelles, de Nivelles, que vos collègues, soulignent des manquements préjudiciables dans l'organisation du Centre et dans la qualité des services prestés pour nos clients.

En conséquence, par la présente lettre, nous vous adressons un avertissement qui, nous l'espérons, vous fera changer d'attitude. »

Madame C. répondit à ce courrier comme suit le 4 décembre 2007 :

« (...) Bien qu'étant au service au sein de l'Entreprise depuis + de 17 ans, je ne me suis jamais vue signifier des manquements dans le cadre de l'exécution de mon travail.

Suite à la réorganisation du Centre Solvay Business School Entrepreneurs de Nivelles, qui a débuté, début de l'année 2007, une liste de tâches à réaliser dans le cadre de mon travail me fut remise.

Les objectifs à atteindre furent régulièrement évalués au cours de réunions et entretiens individuels.

Cependant, jamais au cours de ces réunions, il ne fut question de reproches à formuler quant à l'exécution de mon contrat de travail.

Concernant les différents reproches formulés à mon encontre

La qualité de mon travail :

J'ai toujours eu à cœur d'effectuer mon travail avec soin, probité et conscience professionnelle.

Cependant la perfection n'étant pas de ce monde, il est possible que des erreurs aient été commises dans le cadre de mon contrat de travail.

Pourriez-vous préciser les erreurs dont il est fait mention dans le mail avertissement ?

L'oubli d'un client à l'accueil pour un rendez-vous de Madame V

G

Etant donné la surcharge de travail ce jour-là, suite au nombre important de personnes s'étant présentées à l'accueil, j'ai demandé à l'une de mes collègues si elle savait où se trouvait Madame G. Ni ma collègue, ni moi-même ne sachant où elle se trouvait, j'ai dû proposer au visiteur de patienter avant de pouvoir être reçu.

Je n'ai donc pas oublié ce client.

Les plaintes des clients quant à la qualité de la réception :

Des sondages sont régulièrement effectués auprès des clients concernant la manière dont ils perçoivent le service de la réception. Jusqu'à récemment, selon les dires de Monsieur D les clients semblaient satisfaits de l'accueil.

Je suis donc surprise d'apprendre que, depuis, cette réunion, la qualité de mon travail se soit à ce point dégradée que les clients sont venus s'en plaindre.

Les absences pour raisons médicales ou personnelles :

A nouveau, je suis surprise que l'on puisse me reprocher un nombre d'absences pour raison médicales ou personnelles anormalement élevé ?

Si j'ai dû m'absenter, à deux reprises, pour raisons médicales, croyez bien que je n'ai pas eu le choix.

La première absence de douze jours dans le courant du mois d'août, fit suite à une hospitalisation. J'ai ensuite été contrainte de m'absenter afin de présenter des examens médicaux nécessaires dans le cadre du suivi de l'hospitalisation du mois d'août.

Je tiens par ailleurs à vous faire remarquer que bien que le certificat médical établi par le médecin, à cette occasion prévoyait une absence de deux jours (anesthésie générale), je ne me suis absentée que la seule journée lors de laquelle s'est déroulée l'examen dont question.

Les erreurs dans la remise du courrier (dont envois confidentiels).

Comme Monsieur D l'a fait remarquer lors de la réunion de coordination du 23 octobre 07, il y a bien eu une erreur en matière de distribution du courrier.

Lin client a reçu un extrait bancaire glissé par erreur dans son courrier. Celui-ci l'a ouvert, en croyant ouvrir son propre courrier.

L'erreur de distribution si elle est réelle, ne se situe donc pas au niveau du service accueil.

La disparition de certains envois (colis, chèque client, ...)

Il s'agit là d'une accusation d'une extrême gravité.

Je me dois dès lors de m'inscrire en faux contre de telles déclarations portées en mon contre.

Si vous maintenez ces accusations à mon contre, je me verrais dès lors contrainte de réagir plus avant.

Les erreurs de présentation (Cap Innove, R)

Je reconnais volontiers avoir commis ces erreurs de présentations

La plupart des membres du personnel appelant Monsieur L par son prénom et Monsieur D n'ayant jamais exprimé le souhait de se voir nommer 'Monsieur D', je n'avais pas conscience de commettre une erreur.

Croyez bien que ce type d'erreur ne se reproduira plus à l'avenir.

(...) Les réunions de coordination se donnant en dehors de mes heures habituelles de travail, c'est à dire, aux heures où habituellement je suis en pause carrière et pour laquelle, je perçois une allocation je vous demande une dispense de participation aux heures habituelles 'pause carrière'. (...) »

L'ASBL CAP INNOVE ne répondit pas à ce courrier.

Le 4 janvier 2008, elle licencia Madame C moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à douze mois de rémunération.

Le motif du chômage indiqué sur le formulaire C4 est « licenciement en raison de désaccord entre les parties ».

Madame C sollicite, au terme d'une requête contradictoire, le Tribunal du travail de Nivelles de condamner l'ASBL CAP INNOVE à lui payer les sommes suivantes :

- 7.502, 09 € bruts à titre de complément d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts depuis le 4 janvier 2008,

- 580, 23 € bruts à titre de complément à la prime de fin d'année, à augmenter des intérêts depuis le 31 décembre 2007,
- 7.631, 30 € bruts à titre d'indemnité de protection, à augmenter des intérêts depuis le 4 janvier 2008.

Aux termes de son jugement prononcé le 27 mai 2010 le Tribunal du travail de Nivelles fit droit à l'ensemble des demandes formées par Madame C , et condamna également l'ASBL CAP INNOVE aux dépens de l'instance liquidés par Madame C à la somme de 1.100 €, étant l'indemnité de procédure.

L'ASBL CAP INNOVE a interjeté appel de ce jugement faisant grief au premier juge de ne pas avoir correctement examiné et apprécié les éléments de la cause.

Madame C sollicite pour sa part la confirmation du jugement déféré et la condamnation de l'ASBL CAP INNOVE aux frais et dépens de l'appel qu'elle liquide à la somme de 1.210 €.

III. EN DROIT

1. La prime de fin d'année

Madame C a fait valoir devant le Tribunal du travail qu'elle avait toujours reçu une prime équivalente à un treizième mois précisant que c'était le FOREM qui l'avait payée jusqu'en juin 2004, compte tenu du contrat « PRIME », et que son employeur a poursuivi son paiement pour les années 2005 et 2006.

L'ASBL CAP INNOVE a soutenu pour sa part que les conditions établissant l'usage de ce paiement, à savoir la généralité, la fixité et le caractère constant de celui-ci, n'étaient pas remplies.

Le Tribunal a précisé sa position comme suit :

« Il est de jurisprudence constante que « Afin de pouvoir décider qu'un travailleur peut prétendre au paiement d'une prime accordée dans le cadre du contrat de travail en raison d'un usage constant ou d'une obligation unilatérale, le juge est tenu de constater qu'il existe des éléments objectifs sur la base desquels le droit et l'étendue de ce droit peuvent être déterminés pour l'avenir. (Art. 20, 3°, L. du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail; Art. 51, § 9, L. du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires; Art. 1129, C. civ.) » (Cass., 19 janvier 2004, Arr. Cass. 2004, p. 80) (c'est le Tribunal qui souligne)

La prime de fin d'année étant, en règle, la contrepartie des prestations de travail effectuées en exécution d'un contrat de travail, le droit à la prime de fin d'année s'acquiert en principe dans la mesure où les prestations sont accomplies. En conséquence, la prime de fin d'année est divisible. (Art. 20, 3° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail). (Cass., 24 avril 2006 J.T.T. 2007, p. 6)

En l'espèce, le Tribunal considère qu'en poursuivant, à partir de 2005, de sa propre initiative le paiement de la prime de fin d'année auparavant versée par

le FOREM, l'employeur a reconnu implicitement mais certainement le droit de Mme C à percevoir une telle prime correspondant à un mois de rémunération et s'est donc créé une obligation unilatérale pour laquelle il n'a émis aucune réserve pour l'avenir.

Sur base de la jurisprudence de la Cour de cassation rappelée ci-dessus, l'employeur se doit de verser la prime dans son intégralité, l'année ayant été prestée dans sa totalité.

Il convient de condamner l'a.s.b.l. CAP INNOVE à verser à Mme C la somme non contestée de 580,23€ bruts. »

L'ASBL CAP INNOVE réitère devant la Cour sa position en vertu de laquelle les conditions établissant la réalité d'un usage permettant l'octroi de la prime litigieuse ne sont pas remplies.

La Cour considère que l'argumentation de l'ASBL CAP INNOVE n'est pas pertinente dès lors que le fondement du droit à la prime litigieuse ne repose pas sur un usage mais sur le fait qu'en poursuivant, à partir de 2005, de sa propre initiative le paiement de la prime de fin d'année auparavant versée par le FOREM, l'appelante a reconnu implicitement mais certainement le droit de Madame C à percevoir cette prime, et s'est donc créé une obligation unilatérale à propos de laquelle elle n'a émis aucune réserve pour l'avenir.

La motivation complète et précise du jugement à ce propos, se référant à la jurisprudence de la Cour de cassation, est tout à fait pertinente, et doit partant être confirmée.

2. L'indemnité compensatoire de préavis complémentaire

Madame C a sollicité le Tribunal de condamner l'ASBL CAP INNOVE à lui payer une indemnité compensatoire de préavis équivalente à dix-huit mois de rémunération, soit douze mois de plus que ce que son employeur lui avait octroyé.

Le Tribunal du travail de Nivelles a considéré que « en fonction des éléments propres à Madame C. (âge : 57 ans et 7 mois, ancienneté : 17 ans et 8 mois, rémunération : 30.525, 18 € brut), le délai de préavis convenable est de 18 mois ».

L'ASBL CAP INNOVE fait grief au premier juge de n'avoir pas motivé sa décision.

Elle soutient par ailleurs que le préavis convenable qui eût dû être pris en considération ne pouvait excéder douze mois dès lors que « compte tenu de la fonction (agent d'accueil), de sa rémunération mensuelle, de son âge et de son ancienneté et eu égard aux offres d'emploi d'hôtesse d'accueil, du faible taux de chômage des femmes dans la tranche d'âge de Madame C, de son salaire concurrentiel, un délai de préavis raisonnable et théorique de 12 mois était suffisant ».

La Cour entend rappeler que « le terme « équivalent » contenu dans la notion « d'emploi équivalent » ne concerne pas uniquement la profession exercée par le

travailleur licencié mais aussi les conditions dans lesquelles celle-ci est exercée, l'environnement dans lequel le travailleur est amené à effectuer ses prestations, la situation géographique de son lieu de travail, la proximité de celui-ci par rapport à son domicile, les facilités d'accès au lieu de travail par des moyens de communication publics tels les transports en commun, les horaires auxquels il est habitué et selon lesquels il a adapté sa vie familiale et privée et ... » (C.T. Bruxelles 4^e ch., 12 mars 2008, R.G. 48.526).

La Cour ne peut, au vu des éléments de la cause, suivre l'argumentation de l'ASBL CAP INNOVE.

En effet, il n'est pas raisonnable de soutenir qu'à près de 58 ans, Madame C pouvait, aussi aisément que l'appelante le prétend, retrouver un travail équivalent payé de la même manière avec un horaire identique et ce d'autant qu'ainsi que celle-ci le fait pertinemment observer en termes de conclusions, il paraît évident qu'un employeur cherchant un agent d'accueil sera davantage enclin à donner la préférence à un jeune chômeur.

La Cour considère dès lors que le jugement déferé doit également être confirmé en ce qu'il condamne l'ASBL CAP INNOVE à payer à Madame C une indemnité complémentaire de préavis de 7.502,09 € bruts.

3. L'indemnité de protection

Il convient de rappeler que l'article 20 de la CCT 77 bis remplaçant la convention collective de travail n°77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps dispose que :

« (...)

§2. 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 3,5 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, 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 visé respectivement aux articles 3, 6 et 9.

(...)

§ 4. L'employeur qui, malgré les dispositions du § 2 du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ou motif dont la nature et l'origine ne sont pas étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail ».

La Cour de cassation a considéré que lorsque le travailleur réclamait le paiement de l'indemnité de protection prévue à l'article 20 § 4, de la convention collective de travail n°77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, l'employeur qui a unilatéralement mis fin à la relation de travail au cours de la période d'interdiction de licenciement de l'article 20 § 2, doit prouver qu'il a

rompu le contrat pour motif grave ou pour une raison dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat en raison de l'exercice du droit au crédit-temps (Cass., 14 janvier 2008, J.T.T., 2008, p. 243).

Madame C a soutenu devant le Tribunal que l'ASBL CAP INNOVE n'apportait pas la preuve de ce que le licenciement serait intervenu pour un motif dont la nature et l'origine étaient étrangères à la réduction des prestations de travail.

Elle a soutenu également que la lettre d'avertissement n'était que le prétexte visant à motiver le licenciement mais ne reposait en fait sur rien.

L'ASBL CAP INNOVE a pour sa part contesté avoir licencié Madame C en raison de la réduction de son temps de travail.

Elle a entendu faire observer que la réduction du temps de travail existait depuis 2001 sans que celui-ci ait jamais posé de difficultés.

L'ASBL CAP INNOVE a soutenu que le licenciement avait été décidé eu égard aux manquements de Madame C. Elle précise, devant le Tribunal, que la réponse de Madame C à la lettre d'avertissement qui lui avait été adressée démontrait un profond désaccord entre les parties, ajoutant que le Tribunal n'avait pas la possibilité de s'immiscer dans la gestion de l'entreprise.

Après avoir rappelé les termes de la disposition applicable, reprise ci-avant, ainsi que la jurisprudence de la Cour de cassation quant à l'application de celle-ci, le Tribunal a motivé son jugement comme suit :

« En l'espèce, le Tribunal considère que l'a.s.b.l. CAP INNOVE ne rapporte pas la preuve qui lui incombe.

En effet, le simple fait que Mme C bénéficie d'une réduction de temps de travail depuis 2001 alors que le licenciement n'est intervenu que début 2008 n'est pas de nature à établir ipso facto l'absence de lien causal entre la rupture et le crédit-temps.

Faut-il rappeler qu'un nouveau directeur a été nommé début 2007 avec comme objectif de procéder à une réorganisation de l'entreprise.

Ensuite, la lettre d'avertissement énumère une série de reproches rédigés en termes flous et généraux qui ne permettent certainement pas à Mme C de se défendre utilement ni d'éventuellement rectifier le tir :

- le nombre d'erreurs conséquentes dans la gestion et le transfert des appels téléphoniques (combien, lesquelles, quand...)*
- l'oubli d'un client à l'accueil pour un rdv de Mme V G*
- les plaintes des clients quant à la qualité de la réception (qui, combien, quels sont les griefs émis par lesdits clients ?)*
- les absences fréquentes pour raisons médicales ou personnelles (quand, lesquelles, pour combien de temps ?)*
- les erreurs dans la remise du courrier (dont envois confidentiels) (lesquelles, combien ?)*
- la disparition de certains envois (colis, chèque client,...) (quand, lesquels ?)*

- les erreurs dans les prises de messages téléphoniques (date manquante, téléphone erroné, ...) (lesquelles, quand, combien ?)
- les erreurs de présentation (Cap Innove, R ...)
- les erreurs dans la gestion des appels téléphoniques (transferts perdus, double appel oublié, ...) (quand, combien ?)

L'employeur affirme que des remarques ont été faites 'tout au long de l'année' sans aucune preuve à l'appui. De même qu'au jour d'aujourd'hui, les critiques formulées dans la lettre d'avertissement du 14 novembre 2007 ne sont pas le moins du monde démontrées. Le Tribunal relève également que l'employeur s'est abstenu de répondre à Mme C et de lui apporter alors toutes les précisions utiles.

Le Tribunal est d'avis, à l'instar de Mme C que la lettre du 14 novembre est une lettre d'avertissement fictive visant à motiver le licenciement du 4 janvier 2008.

Le Tribunal considère que Mme C peut prétendre à l'indemnité de protection visée à l'article 20 de la C.C.T. précité.

Il convient de condamner l'a.s.b.l. CAP INNOVE à payer à Mme C la somme de 7.631,30€ bruts. »

L'ASBL CAP INNOVE qui entend rappeler qu'il n'appartient pas aux juridictions du travail de se prononcer sur la question de savoir si les motifs objectifs invoqués justifient le licenciement, celles-ci n'ayant que le pouvoir de vérifier l'existence effective des motifs invoqués soutient qu'en l'espèce le motif du licenciement de Madame C est le manque de qualité dans l'exécution de son travail ainsi qu'un profond désaccord entre cette dernière et son employeur sur ce qu'il y a lieu d'entendre par un travail de qualité.

L'ASBL CAP INNOVE soutient que le Tribunal a en ce qui concerne la précision des motifs allégués du licenciement, opéré une confusion avec la jurisprudence relative à l'établissement et à la preuve de la réalité d'un motif grave.

Elle soutient par ailleurs que le jugement attaqué contient une analyse des faits en contradiction avec les éléments du dossier.

La Cour observe que s'il est exact que les motifs allégués pour justifier un licenciement dans le cadre de l'application de l'article 20 précité de la CCT 77 bis, ne doivent pas être précisés de la même manière qu'ils doivent l'être dans le cadre de l'application de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, ils doivent toutefois être suffisamment précis pour permettre l'examen et la vérification de leur réalité.

Il est évident que le fait de reprocher des « erreurs » sans les préciser ne permet aucune vérification de la réalité de celles-ci.

La Cour relève qu'en l'espèce lorsque l'ASBL CAP INNOVE fait état dans sa lettre d'avertissement du « nombre d'erreurs conséquentes dans la gestion et le transfert des appels téléphoniques », elle ne permet pas valablement à Madame C de savoir ce qu'on lui reproche exactement.

Madame C a d'ailleurs, à ce propos, précisément interrogé l'ASBL CAP INNOVE comme suit dans son courrier adressé à cette dernière le 4 décembre 2007 : « *Pourriez-vous préciser les erreurs dont il est fait mention dans le mail d'avertissement ?* »

Madame C n'a reçu aucune réponse à cette interrogation !

Le caractère très flou des griefs repris dans le mail d'avertissement concerne également « *les erreurs dans la remise du courrier* » ou encore « *les plaintes des clients quant à la qualité de la réception* ».

Il ne peut dès lors être reproché au premier juge qui était saisi de la question de savoir d'une part si le manque de qualité du travail de Madame C allégué par l'appelante était justifié, et d'autre part si la lettre d'avertissement était fictive visant à motiver le licenciement comme le soutenait l'intimée, d'avoir mis en évidence le caractère tout à fait flou des griefs invoqués dans le mail d'avertissement.

La Cour relève par ailleurs que l'ASBL CAP INNOVE qui a entendu donner un caractère officiel à l'avertissement adressé par un écrit circonstancié à Madame C, s'est abstenue d'apporter la moindre dénégation aux réponses motivées que lui a envoyées celle-ci.

Cette absence de réaction à des éléments cohérents et précis développés par Madame C en réponse à l'avertissement précité, accrédite la thèse d'un courrier « prétexte ».

De plus l'invocation de certains griefs figurant dans la lettre d'avertissement apparaît, compte tenu de leur nature, étayer cette thèse.

Ainsi les absences pour raisons médicales mentionnées dans la lettre d'avertissement, non seulement sont sans rapport avec la qualité du travail mais constituent des reproches totalement injustifiés et dénués de pertinence dès lors qu'il n'est ni allégué ni établi qu'elles n'aient pas été médicalement justifiées.

L'invocation de tels griefs discrédite de façon évidente la thèse que l'appelante entend actuellement soutenir et la justification qu'elle entend en donner, étayant en revanche la position de l'intimée qui soutient que la lettre d'avertissement n'avait d'autre but que de masquer les réelles raisons du licenciement et de donner à celui-ci une justification qui n'eût pu permettre l'octroi de l'indemnité prévue à l'article 20 de la CCT n°77.

La Cour considère en outre qu'il est particulièrement étonnant qu'une employée qui a donné satisfaction pendant dix-sept ans se mette brusquement à exercer ses prestations de façon médiocre et à accumuler les fautes et les erreurs, seulement à l'occasion de la réorganisation à laquelle un nouveau directeur entendait procéder.

La Cour constate qu'il résulte de ce qui précède que l'ASBL CAP INNOVE n'établit pas à suffisance la réalité du motif de licenciement allégué à savoir « *le manque de qualité dans l'exécution de son travail* ».

En ce qui concerne le second motif du licenciement allégué par l'ASBL CAP INNOVE à savoir « *un profond désaccord entre Madame V C et son employeur sur ce qu'il y a lieu d'entendre par un travail de qualité* », la Cour relève qu'il n'est pas davantage justifié.

En effet ce n'est pas parce que Madame C a nié s'être rendue coupable de fautes qu'on lui imputait et a entendu justifier certaines attitudes qui faisaient l'objet de reproches de la part de son employeur qu'elle n'était pas d'accord avec son employeur sur ce que celui-ci entendait par un « *travail de qualité* ».

Il ne ressort d'ailleurs ni des termes du courrier adressé par Madame C à son employeur le 4 décembre 2007 ni de quelque autre élément du dossier que Madame C ait à quelque moment contesté ou mis en cause les exigences et la conception du travail de qualité de celui-ci.

Il résulte de ce qui précède que c'est à raison que le Tribunal du travail de Nivelles a également condamné l'ASBL CAP INNOVE au paiement de l'indemnité de protection réclamée par Madame C

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Ecartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

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

Reçoit l'appel,

Le déclare non fondé,

En déboute l'ASBL CAP INNOVE,

Confirme le jugement déféré,

Condamne en outre l'ASBL CAP INNOVE aux dépens de l'appel liquidés par Madame C à la somme de 1210 €, étant l'indemnité de procédure, et lui délaisse les siens propres.

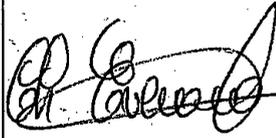
Ainsi arrêté par :

. X. HEYDEN Conseiller

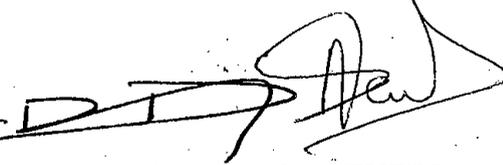
. D. DETHISE Conseiller social au titre employeur

. M. SEUTIN Conseiller social au titre de travailleur employé

et assisté de Ch. EVERARD Greffier



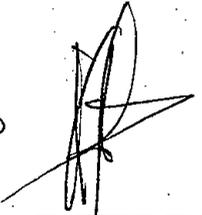
Ch. EVERARD



D. DETHISE



M. SEUTIN

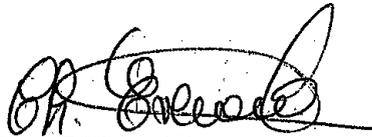


X. HEYDEN

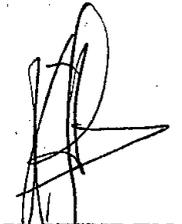
et prononcé à l'audience publique de la 4e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le vingt-huit mars deux mille douze, par :

X. HEYDEN Conseiller

et assisté de Ch. EVERARD Greffier



Ch. EVERARD



X. HEYDEN