

Rep.N° 2012/2314

# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 20 NOVEMBRE 2012

4<sup>ème</sup> Chambre

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

En cause de:

**L'A.S.B.L. CONFÉDÉRATION NATIONALE DE LA  
CONSTRUCTION**, dont le siège social est établi à 1000 Bruxelles,  
rue du Lombard, 34-42 ;

**Appelante au principal,  
Intimée sur incident,**  
représentée par Maître Mehdi Aboudi, avocat à 1060 Bruxelles.

Contre :

**Madame B      C**

**Intimée au principal,  
Appelante sur incident,**  
représentée par Monsieur Jean-Louis Fauchet, délégué syndical,  
porteur de procuration.

★

★

★

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

## I. LES FAITS

Madame B. C. a été engagée par la Chambre de la Construction de Bruxelles-Hal-Vilvorde à partir du 20 septembre 2004 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité de secrétaire.

L'ASBL Confédération nationale de la Construction expose, sans être contredite, que le 31 mars 2008, la Chambre de la Construction de Bruxelles-Hal-Vilvorde et la Confédération Bouw Leuven ont fusionné au sein de la Confédération nationale de la Construction. Celle-ci a repris les contrats de travail du personnel à partir du 1<sup>er</sup> avril 2008.

Madame B. C. a bénéficié d'un repos prénatal à partir de la mi-janvier 2009. Après son repos de maternité, elle a bénéficié d'un congé parental de trois mois à partir du 4 mai 2009. Il était convenu qu'elle prendrait son congé parental en deux parties : deux mois du lundi 4 mai au vendredi 3 juillet 2009, suivis d'une reprise du travail le lundi 6 juillet 2009 et du troisième mois de congé parental en août 2009.

Le 12 juin 2009, le directeur de l'ASBL a adressé à Madame B. C. un courriel en ces termes :

*« B. C. vois l'annexe pour te remettre un peu dans le bain pour le 1<sup>er</sup> juillet - beaucoup de choses ont changé rue d'Arlon. Le 22 juin, une nouvelle personne va nous rejoindre, chargée du développement de projets, E. V. A partir du 1<sup>er</sup> septembre, comme prévu, le bureau « ex Françoise Nyssens » sera loué par CIB. Celle-ci a changé d'employeur et personne n'a de ses nouvelles. »*

*« On recevra bientôt une nouvelle photocopieuse principale, plus petite (on enlèvera l'actuelle), ce qui permettra de réaménager la « salle des machines » en paysager pour trois personnes. Il faudra notamment vider et archiver (scanner) les armoires pour faire de la place. Je compte sur toi. A partir du mois de septembre, on disposera également d'un bureau à Zellik dans le bâtiment (encore en construction) de COPRO. Le nombre des affiliés continue de grimper, malgré la crise (on verra le temps que ça dure), notamment grâce au superbe travail de F. et G. mais aussi d'O., qui s'est intégrée en moins de temps qu'il ne le faut pour le dire. Elle a l'amour du métier. »*

*« Je souhaite que tu nous reviennes avec un esprit positif et friande de travail, et de travail bien fait. La Chambre d'avant le 1<sup>er</sup> janvier 2008 n'existe plus. L'esprit est bilingue, dynamique, ouvert, plein d'initiatives. La synergie avec Leuven fait des merveilles. G. s'adapte avec grand succès dans cet environnement. Puisses-tu montrer les mêmes qualités et faire rapidement oublier tes absences-congés non demandées et injustifiées, et tes dérapages dont notamment celui lié au bureau rue d'Arlon, le ton de tes mails inacceptables, et ton culot suprême de m'avoir envoyé une note de frais pour ton déplacement (alors que tu as un abonnement SNCB même en période de suspension de contrat). Je serai*

*dorénavant moins coulant en cas de nouvelle dérive (je précise : je ne serai plus coulant), principalement par respect pour le travail des autres, qui se donnent à 100% »*

*« Le nouveau chef du personnel de la CNC est maintenant chargé de la gestion des ressources humaines - cela fait une grande différence également par rapport à la situation antérieure. Nous sommes, lui, C et moi, entièrement sur la même longueur d'ondes en matière de RH. Bien à toi. J ».*

Le 15 juin 2009, Madame B C a répondu à ce courriel en ces termes :

*« Messieurs, Je suis ravie de savoir que tout se passe bien au bureau. Dès mon retour au travail, je continuerai à exécuter les tâches pour lesquelles j'ai été engagée et continuerai à bien faire mon travail, comme je l'ai toujours fait. Meilleures salutations, B. C ».*

Le 17 juin 2009, le directeur a réagi à ce courriel en ces termes :

*« B Merci pour ta réponse, qui est très claire et me semble définitive. Tu n'es pas sans savoir que, depuis l'année passée, nous avons effectué une restructuration pour le moins importante et fondamentale en nous alliant à la Confederatie Bouw Leuven pour former la Confédération Construction Bruxelles Vlaams-Brabant. Depuis cette date, j'essaie de te faire comprendre, à de nombreuses reprises et également par le mail ci-dessous, que le travail a fortement évolué par rapport à la période d'avant le 31 mars 2008. Je cite un extrait du mail ci-dessous: "La Chambre d'avant le 1<sup>er</sup> janvier 2008 n'existe plus." Ceci implique que le travail, je me répète encore, a profondément évolué également »*

*« Cela s'est traduit au niveau du personnel, avec le départ de certaines personnes et l'arrivée d'autres. F N a ainsi saisi la balle au bond, comme je le dis dans mon mail ci-dessous, ainsi que G et J ».*

*« De plus, malgré tes dires et après cinq années passées à la Confédération Construction de Bruxelles-Hal-Vilvorde et mes demandes répétées d'apprendre cette langue (je t'ai même offert certaines formations), ta méconnaissance quasi totale du néerlandais est un handicap permanent qui s'accroît encore dans le cadre parfaitement bilingue de Bruxelles Vlaams-Brabant. A l'heure actuelle, à quelques exceptions près, chacun travaille tantôt à Bruxelles tantôt à Leuven. D'ici peu, Zellik sera également ouvert».*

*« Au lieu de réagir positivement par rapport à tous ces nouveaux challenges, positifs pour ton employeur et toute la Confédération Construction, tu as choisi un autre chemin. C'est ton droit. C'est peut-être ce qui explique tes absences injustifiées et ton arrogance. Bien à toi. J ».*

Le 6 juillet 2009, date prévue pour la reprise du travail, l'ASBL a notifié à Madame B C son licenciement immédiat, motivé comme suit :

*« Suite à la constitution de la Confédération Construction Bruxelles Vlaams-Brabant le 31 mars 2008, le cadre professionnel, les tâches à effectuer ainsi que les compétences requises par nos collaborateurs ont profondément évolué. Nous estimons que vos compétences ne sont hélas pas à un niveau suffisant pour vous permettre d'évoluer favorablement dans ce nouvel environnement.*

*Depuis cette restructuration, nous vous avons, à de nombreuses reprises, signifié cette nécessaire évolution en vous demandant de vous inscrire progressivement dans les nouvelles tâches à accomplir et, parallèlement, d'enfin acquérir une connaissance suffisante du néerlandais pour pouvoir exercer votre profession dans un environnement bilingue. Toutes les opportunités de formation complémentaires vous ont été offertes à ce sujet.*

*Force est de constater que vos compétences ne remplissent pas suffisamment nos exigences que nous vous avons fait connaître. »*

L'ASBL Confédération nationale de la Construction a payé à Madame E C une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 4 mois de rémunération.

## **II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL**

Madame B C a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles de condamner l'A.S.B.L. Confédération nationale de la Construction à lui payer les sommes suivantes :

- 9.824,14 EUR brut à titre d'indemnité complémentaire de préavis,
- 19.648,28 EUR à titre d'indemnité de protection,
- les intérêts légaux et judiciaires sur ces montants.

Elle demande également la condamnation de l'A.S.B.L. Confédération nationale de la Construction à lui délivrer les documents sociaux suivants :

- formulaire C4,
- fiche de paie,
- fiche fiscale.

Par un jugement du 12 avril 2011, le Tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

*« Statuant après un débat contradictoire,*

*Déclare les demandes recevables et partiellement fondées,*

*Condamne l'A.S.B.L. Confédération nationale de la Construction à payer à Madame C la somme de 19.648,29 EUR à titre d'indemnité de protection, dont elle déduira les retenues sociales et fiscales obligatoires à*

*verser aux administrations compétentes, majorées des intérêts calculés sur les montants bruts au taux légal à partir du 6 juillet 2009,*

*Condamne l'A.S.B.L. Confédération nationale de la Construction à délivrer à Madame C la fiche fiscale afférente à cette indemnité,*

*Déclare les demandes non fondées pour le surplus,*

*Délaisse à l'A.S.B.L. Confédération nationale de la Construction ses propres dépens et la condamne au paiement des dépens de Madame B C liquidés à zéro euro ».*

### **III. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL**

L'ASBL Confédération nationale de la Construction a fait appel de ce jugement le 22 juin 2011.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement aurait été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 7 septembre 2011, prise à la demande conjointe des parties.

Madame B C a déposé ses conclusions le 14 octobre 2011, ainsi qu'un dossier de pièces.

L'ASBL Confédération nationale de la Construction a déposé ses conclusions le 16 août 2012, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 2 octobre 2012 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL**

#### **L'appel principal**

L'ASBL Confédération nationale de la Construction demande à la Cour du travail de réformer le jugement du Tribunal du travail en ce qu'il l'a condamnée à payer à Madame B C 19.648,29 euros à titre d'indemnité de protection et à lui délivrer la fiche fiscale afférente à cette indemnité.

Il demande à la Cour de débouter Madame B C de cette demande.

L'appel incident

Madame B C interjette appel incident du jugement en ce qu'il a rejeté sa demande l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire.

Elle demande à la Cour du travail :

- de confirmer la condamnation de l'ASBL à lui payer 19.648,29 euros à titre d'indemnité de protection,
- de condamner l'ASBL à lui payer 9.824,14 euros à titre de complément d'indemnité de rupture,

ces montants étant à majorer des intérêts et des dépens.

**V. EXAMEN DE LA CONTESTATION****1. La demande de complément d'indemnité compensatoire de préavis**

**L'ASBL Confédération nationale de la construction doit payer à Madame B C 6.549,43 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

En vertu de l'article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il incombe au juge de déterminer le préavis raisonnable en cas de désaccord entre les parties.

Le juge doit prendre en considération, à cet effet, tous les éléments et rien que les éléments susceptibles d'avoir une incidence sur le reclassement professionnel de l'employé, dans un emploi équivalent à l'emploi perdu. Ces éléments sont l'âge, l'ancienneté, la fonction, la rémunération ainsi que tout autre élément pouvant influencer les chances de reclassement (Cass., 6 novembre 1989, J.T.T., p. 62).

Au moment du licenciement, Madame B C était âgée de 38 ans et 10 mois et avait une ancienneté de 4 ans et 10 mois. Elle exerçait la fonction de secrétaire et sa rémunération annuelle brute s'élevait à 39.296,56 euros.

Compte tenu de ces éléments, la Cour fixe la durée du préavis raisonnable à 6 mois. Une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 4 mois de rémunération ayant été payée, l'ASBL reste redevable d'un solde d'indemnité correspondant à 2 mois de rémunération, soit 6.549,43 euros brut.

**2. La demande d'indemnité de protection**

**Madame B C n'a pas droit à une indemnité de protection.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

## 2.1. Les principes

Le congé parental accompagné d'allocations est réglementé par l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle. L'article 2 de cet arrêté permet d'inscrire le congé parental dans le cadre légal de l'interruption de carrière, tracé par la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

En vertu de l'article 101 de la loi de redressement, appliqué en cas de congé parental, il est interdit à l'employeur d'un travailleur bénéficiant d'un congé parental de faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave ou pour un « motif suffisant ». Est suffisant le motif dont la nature et l'origine sont étrangères au congé parental. Cette interdiction prend fin 3 mois après la fin du congé parental.

En cas de licenciement, il incombe à l'employeur de démontrer que sa décision repose sur un motif suffisant.

S'il ne le démontre pas, il est redevable d'une indemnité de protection correspondant à 6 mois de rémunération.

## 2.2. Application des principes en l'espèce

Les motifs de licenciement que l'ASBL défend devant la Cour consistent, d'une part, en la connaissance insuffisante du néerlandais pour pouvoir travailler dans un environnement bilingue et, d'autre part, en un manque de volonté d'évolution dans son travail malgré les changements intervenus au sein de l'organisation (notamment la suppression des tâches relatives au bulletin mensuel francophone). Ces motifs ont été invoqués dans la lettre de licenciement et dans la lettre adressée par l'ASBL à l'organisation syndicale de Madame F C le 24 juillet 2009.

### Quant à la connaissance insuffisante du néerlandais

L'ASBL a connu une évolution importante à partir d'avril 2008, en raison de la fusion entre la Chambre de la Construction de Bruxelles-Hal-Vilvorde et la Confederatie Bouw Leuven. Les explications de l'ASBL, selon lesquelles son caractère bilingue s'est accentué à partir de cette fusion, sont convaincantes. Cette évolution justifie une augmentation des exigences de bilinguisme pour le personnel de l'ASBL.

Dans un document d'évaluation de sa propre fonction, établi peu après la fusion (questionnaire « Berenschot »), Madame E C elle-même a indiqué avoir besoin de cours de langues pour pouvoir communiquer plus aisément dans les autres langues, et être prête et désireuse d'approfondir sa connaissance du néerlandais et de l'anglais, par le biais d'une formation intensive en langues par exemple. Elle a suivi, après la fusion, des cours de néerlandais en ligne durant ses heures de travail, aux frais de l'ASBL.

Madame B. C. fait valoir que ses connaissances linguistiques en néerlandais avaient été jugées suffisantes lors de son engagement et au cours de son occupation.

C'est sans doute exact, mais il faut tenir compte du fait qu'en raison de la fusion survenue en avril 2008, les exigences de l'ASBL quant au niveau de néerlandais attendu de Madame C se sont accentuées. Il s'agit là d'une exigence légitime de l'employeur, sans rapport avec le congé parental.

Il ressort du questionnaire Berenschot et du suivi de cours qu'à partir de la fusion, il a été considéré que Madame B. C. n'atteignait pas le niveau de connaissance de la langue néerlandaise désormais requis. Madame B. C. n'allègue pas que son niveau se serait amélioré depuis lors, notamment grâce aux cours. Elle plaide au contraire que l'ASBL a toujours su qu'elle n'était pas parfaite bilingue et qu'il ne lui a pas été demandé de se perfectionner après la fusion. Ceci n'est pas exact, comme en témoigne le fait que des cours de langues ont été pris en charge par l'ASBL à ce moment.

Les certificats de connaissances linguistiques élémentaires ou de base qu'elle produit, remontant aux années 1991, 1992 et 1995, ne démontrent une connaissance suffisante du néerlandais pour travailler dans un environnement bilingue.

La connaissance insuffisante de la langue néerlandaise, au regard des nouvelles exigences de l'employeur vu l'évolution de ses activités, est un motif étranger au congé parental qui peut justifier qu'il soit mis fin au contrat de travail. Le fait que l'ASBL n'ait pas licencié Madame B. C. pour ce motif dès le mois d'avril 2008 ne peut lui être reproché, dans la mesure où les cours dispensés à Madame B. C. auraient pu lui permettre de se mettre à niveau, ce qui n'a toutefois pas été le cas.

Quant au manque de volonté d'évolution malgré les changements intervenus au sein de l'organisation

Il ressort des pièces produites par l'ASBL qu'environ 40 % du temps de travail de Madame B. C. était affecté au Bulletin francophone, et que cette tâche a été reprise par un fournisseur de services externe.

Le courriel envoyé à Madame B. C. par le directeur le 12 juin 2008 annonçait un changement d'environnement et une évolution dans le travail à effectuer. Madame B. C. y a répondu qu'elle continuerait à exécuter les tâches pour lesquelles elle a été engagée.

Cette réponse peu dynamique et peu collaborante ne permettait pas à l'ASBL de compter sur Madame B. C. pour d'autres tâches que celles qu'elle avait accomplies jusqu'alors, en dépit de la disparition de 40 % de son travail.

Ajouté à la connaissance insuffisante du néerlandais, ce motif a pu déterminer l'ASBL à mettre fin à la collaboration. Ce motif est sans rapport avec le congé parental.

Conclusion

L'ASBL Confédération nationale de la Construction démontre avoir licencié Madame B C ; pour des raisons étrangères au congé parental.

Madame B C n'a dès lors pas droit à une indemnité de protection.

Le jugement doit être réformé sur ce point.

**POUR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

**Statuant après avoir entendu les parties,**

**Déclare les appels principal et incident recevables et fondés ;**

**Réforme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles ;**

**Condamne l'ASBL Confédération nationale de la Construction à payer à Madame E C 6.549,43 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, dont l'ASBL déduira les retenues sociales et fiscales obligatoires à verser aux administrations compétentes ; la condamne également à payer les intérêts calculés sur le montant brut au taux légal à partir du 6 juillet 2009 ;**

**Condamne l'ASBL Confédération nationale de la Construction à délivrer à Madame B C les documents sociaux suivants :**

- formulaire C4,
- fiche de paie,
- fiche fiscale ;

**Délaisse à chaque partie ses propres dépens de première instance et d'appel.**

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE,

Conseillère,

C. VERMEERSCH,

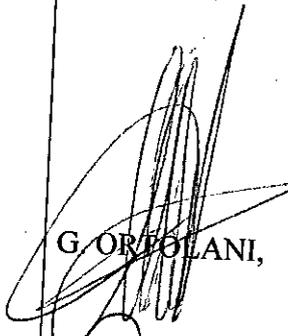
Conseillère sociale au titre d'employeur,

A. VAN DE WEYER,

Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier



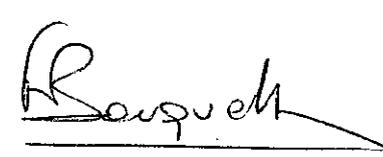
G. ORTOLANI,



A. VAN DE WEYER,



C. VERMEERSCH,



F. BOUQUELLE,

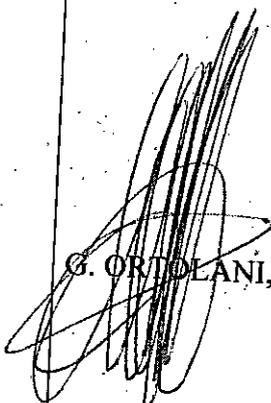
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 20 novembre 2012, où étaient présents :

F. BOUQUELLE,

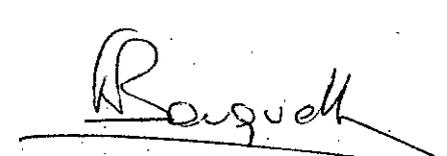
Conseillère,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



F. BOUQUELLE,