

Rep. N° 2014 | 799

# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 18 MARS 2014

4<sup>ème</sup> Chambre

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

En cause de:

**LA S.A. MEDIAFIN**, dont le siège social est établi à 1000  
Bruxelles, Avenue du Port, 86c bte 309, inscrite au registre de la  
BCE sous le numéro 0404.800.301 ;

**Appelante au principal,  
Intimée sur incident,**  
représentée par Maître Kevin Della Selva loco Maître Herman Van  
Hoogenbemt, avocat à Bruxelles.

Contre :

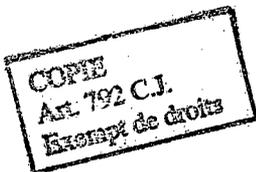
**Madame V**

**Intimée au principal,  
Appelante sur incident,**  
représentée par Maître Sophie Remouchamps loco Maître Mireille  
Jourdan, avocate à Bruxelles.

★

★

★



## **I. LES ANTÉCÉDENTS DE LA PROCÉDURE**

La cause a fait l'objet d'un premier arrêt, prononcé le 8 juin 2011, par lequel notre Cour a :

- réformé le jugement attaqué ;
- déclaré non fondées les demandes tendant au paiement d'une prime unique, d'une prime d'ancienneté, d'indemnités complémentaires aux allocations de chômage et d'intérêts sur ces sommes ;
- déclaré fondée la demande d'indemnisation pour violation de la convention collective de travail du 26 avril 2007 ; condamné la SA Mediafin à payer à Madame V un euro provisionnel ; réservé à statuer sur le montant définitif de l'indemnisation.

Les dates pour conclure sur le montant de l'indemnisation ont été fixées par une ordonnance du 6 juin 2012, prise à la demande de Madame V

Madame V a déposé ses conclusions le 14 décembre 2012, ses conclusions additionnelles et de synthèse le 23 mai 2013 et ses secondes conclusions additionnelles et de synthèse le 4 décembre 2013, ainsi qu'un dossier de pièces.

La SA Mediafin a déposé ses conclusions le 20 mars 2013 et ses conclusions additionnelles et de synthèse le 5 septembre 2013, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé ab initio sur les points non définitivement tranchés lors de l'audience publique du 4 février 2014 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.

## **II. ACTUALISATION DE LA DEMANDE**

Madame V demande à la Cour du travail de fixer le montant définitif qui lui est dû :

- à titre principal : à la somme de 25.000 euros, à majorer des intérêts judiciaires, et de dire pour droit que ces dommages et intérêts compensent un dommage de nature exclusivement morale ;
- à titre subsidiaire : à la somme de 96.641,73 euros, à majorer des intérêts judiciaires, correspondant à 71.641,73 euros de dommage matériel et à 25.000 euros de dommage moral.

### **III. EXAMEN DE LA CONTESTATION**

#### **1. Rappel des décisions déjà prises**

Notre Cour a décidé, dans son arrêt du 8 juin 2011, que la SA Mediafin doit indemniser Madame V du préjudice qu'elle lui a causé en ne respectant pas les dispositions relatives à la garantie d'emploi contenues dans la convention collective de travail du 26 avril 2007.

Pour rappel, ces dispositions, inscrites au point K., intitulé « Emploi et garantie d'emploi », de la convention collective de travail, sont les suivantes :

*« L'employeur s'engage à faire tout ce qui est en son pouvoir pour éviter les licenciements pour des raisons économiques, techniques ou organisationnelles pour la durée de la convention. Si, selon l'employeur, cela n'est toutefois pas possible dans une situation déterminée, les parties se rencontreront pour discuter de la situation, évaluer les solutions possibles et pour établir un plan social si nécessaire.*

*En cas de rationalisations ou de restructurations pendant la durée de la présente CCT au cours de laquelle des emplois sont menacés dans une division déterminée, l'employeur expliquera et discutera préalablement avec le conseil d'entreprise et la délégation syndicale les causes et les raisons. Ce faisant, une grande attention sera accordée aux résultats des recherches d'alternatives pour éviter des licenciements et à l'approche thématique de l'exécution.*

*L'employeur s'engage, pendant la durée de la CCT, à proposer aux collaborateurs qui sont disponibles à la suite de rationalisation ou de restructuration, une autre fonction au sein de l'entreprise s'ils présentent les qualifications nécessaires. En cas de rationalisations ou de restructuration, la priorité sera accordée aux collaborateurs concernés par rapport aux embauches externes, s'ils présentent les qualifications nécessaires, ou à ceux qui peuvent présenter ces qualifications à court terme moyennant une formation complémentaire.*

*L'employeur garantit en outre aux collaborateurs la formation et l'apprentissage nécessaires afin de pouvoir pallier en temps utile aux modifications dans les contenus de la fonction et dans les fonctions ».*

Ces dispositions prévoient des engagements précis pris par la SA Mediafin dans le but d'éviter, si possible, les licenciements pour des raisons économiques, techniques ou organisationnelles pendant la durée de validité de la convention collective.

En particulier, la SA Mediafin s'est engagée à :

- discuter préalablement avec le conseil d'entreprise et la délégation syndicale les causes et les raisons de la restructuration envisagée,
- rechercher des alternatives pour éviter les licenciements,
- proposer aux collaborateurs qui sont disponibles à la suite de rationalisation ou de restructuration, une autre fonction au sein de l'entreprise s'ils présentent les qualifications nécessaires,

- accorder aux collaborateurs touchés par une restructuration la priorité par rapport aux embauches externes, s'ils présentent les qualifications nécessaires ou peuvent présenter ces qualifications à court terme moyennant une formation complémentaire.

Notre Cour a déjà jugé que le non-respect de ces dispositions par la SA Mediafin est fautif et a causé à Madame V un préjudice consistant en la perte d'une chance de conserver son emploi ; ce préjudice est distinct du préjudice matériel et moral causé par le licenciement lui-même, qui est indemnisé forfaitairement par le paiement de l'indemnité de rupture.

## 2. Évaluation du dommage

Le dommage consistant en la perte d'une chance de conserver son emploi, il y a lieu d'évaluer la chance qu'aurait eue Madame V de conserver son emploi si la SA Mediafin avait respecté les dispositions du point K. de la convention collective de travail du 26 avril 2007.

La SA Mediafin fait valoir que le licenciement a été décidé dans le cadre de la réduction des activités du département Publicour auquel Madame V consacrait une partie de ses activités. La convention collective faisait obligation à la SA Mediafin de discuter préalablement avec le conseil d'entreprise et la délégation syndicale des causes et les raisons de la restructuration envisagée et de rechercher des alternatives pour éviter les licenciements, ce qu'elle n'a pas fait. Elle n'avance aucune justification à ce manquement.

La SA Mediafin avait également l'obligation de proposer à Madame V une autre fonction au sein de l'entreprise si elle disposait des qualifications nécessaires et de lui accorder une priorité par rapport aux embauches externes si elle présentait les qualifications nécessaires ou pouvait présenter ces qualifications à court terme moyennant une formation complémentaire. La SA Mediafin affirme que Madame V n'avait pas les qualifications nécessaires pour un autre emploi au sein de l'entreprise, même après une formation complémentaire. Elle n'avance aucun élément susceptible de rendre cette allégation crédible, de sorte que cette justification ne peut être retenue.

La Cour observe, avec Madame V qu'une rotation de personnel très importante a eu lieu en 2007 : le bilan social indique qu'au cours de cette année, 73 travailleurs à temps plein et 8 travailleurs à temps partiel ont quitté l'entreprise, alors que 60 travailleurs à temps plein et 11 travailleurs à temps partiel ont été engagés. Même si le solde s'avère négatif, la SA Mediafin a recruté 71 nouveaux travailleurs en 2007, dont 60 à temps plein. Il est donc manifeste que de nombreuses fonctions ont été à pourvoir en cours d'année et qu'il a été procédé à de multiples embauches externes. En vertu de la convention collective, la SA Mediafin avait l'obligation d'examiner si l'une des fonctions devenues vacantes pouvait être attribuée à Madame V et de lui accorder une priorité par rapport aux embauches externes, pour autant qu'elle ait eu les qualifications nécessaires ou ait pu les acquérir à court terme moyennant une formation complémentaire. La SA Mediafin n'a visiblement pas

procédé à cet examen, dont ni ses conclusions ni les pièces de son dossier ne portent la moindre trace.

La simple affirmation, catégorique et non démontrée, que Madame V ne présentait pas les qualifications nécessaires pour exercer un autre emploi au sein de l'entreprise, ne convainc pas. Cette affirmation unilatérale ne permet nullement de considérer que les chances de Madame V de conserver son emploi si les dispositions de la convention collective de travail avaient été observées étaient quasiment nulles.

La SA Mediafin fait valoir que la convention collective ne la privait pas du pouvoir de prendre, seule, la décision de licencier Madame V. C'est exact. Il est cependant particulièrement cynique d'en déduire que la concertation imposée par la convention collective n'aurait pu avoir qu'une influence très limitée sur sa décision de licencier car, selon ses propres termes, la SA Mediafin avait déjà pris une décision ferme et n'avait aucune intention d'envisager le maintien de Madame V dans sa fonction. Cette déclaration constitue un aveu de mauvaise foi et de déloyauté dans l'exécution de la convention collective. La SA Mediafin avait en réalité l'obligation de se concerter loyalement avec le conseil d'entreprise et la délégation syndicale et de rechercher effectivement à reclasser Madame V au sein de l'entreprise. La mauvaise foi revendiquée par la SA Mediafin ne peut conduire à sous-estimer le dommage qu'elle a causé à Madame V.

Compte tenu des éléments particuliers de la cause, la Cour du travail évalue ce dommage à un montant forfaitaire correspondant à six mois de rémunération, soit 14.925,36 euros brut.

Le préjudice est pour partie matériel, car la chance perdue de conserver son emploi comportait la chance de conserver sa rémunération. Il est également, pour partie, de nature morale, car le brusque licenciement au mépris des engagements pris a brutalement interrompu la longue carrière de Madame V au sein de l'entreprise et a manifesté le manque total de considération de l'employeur pour Madame V.

Le dommage doit dès lors être qualifié pour moitié de matériel et pour moitié de moral.

### 3. Le cumul entre l'indemnisation et l'indemnité de protection

La SA Mediafin fait valoir que l'indemnisation du préjudice causé par le non-respect du point K. de la convention collective de travail du 26 avril 2007 ne peut être cumulée avec l'indemnité de protection qui a été payée à Madame V en raison de sa qualité de déléguée du personnel au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail, licenciée en contrariété avec la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

La Cour de cassation enseigne, de manière particulièrement claire, que :

*« L'indemnité de sécurité de l'emploi est octroyée en raison du non-respect des procédures prévues aux articles 4 et 5 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987, qui ont pour but la sécurité de l'emploi dans les entreprises d'assurances. Elle tend à indemniser le dommage causé par le licenciement et protège ainsi des intérêts privés.*

*L'indemnité visée à l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 sanctionne le non-respect de la procédure spéciale destinée à assurer que le licenciement du délégué ou du candidat délégué du personnel est justifié et à garantir ainsi, dans l'intérêt général, la liberté de ces travailleurs d'exercer leur mission ou de se porter candidat, partant, le bon fonctionnement des organes de concertation sociale.*

*Ces deux indemnités peuvent être cumulées lorsque les conditions d'octroi de chacune d'elles sont réunies, et leur cumul ne constitue pas un avantage prohibé par l'article 2, § 4, de la loi du 19 mars 1991. »*  
(Cass., 20 février 2012, JTT, p. 210).

Le point K. de la convention collective de travail du 26 avril 2007 a pour but, tout comme la convention collective de travail de sécurité d'emploi en vigueur dans le secteur des assurances, de promouvoir la stabilité de l'emploi. Le même raisonnement que celui développé par la Cour de cassation peut donc être tenu en l'espèce : l'indemnisation due pour violation de la convention collective peut être cumulée avec l'indemnité de protection parce les deux indemnités ne poursuivent pas la même finalité.

#### **IV. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL**

**POUR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

**Statuant après avoir entendu les parties,**

**Condamne la SA Mediafin à payer à Madame : V**

- 7.462,68 euros à titre d'indemnisation du préjudice matériel,
- 7.462,68 euros à titre d'indemnisation du préjudice moral,

**ces sommes étant à majorer des intérêts judiciaires au taux légal ;**

**Condamne la SA Mediafin à payer à Madame V les  
dépens des deux instances, liquidés à 2.000 euros (indemnité de procédure  
de première instance – confirmation) et 2.200 euros (indemnité de  
procédure d'appel).**

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE,

Conseillère,

Y. GAUTHY,

Conseiller social au titre d'employeur,

Cl. PYNAERT,

Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de B. CRASSET,

Greffier



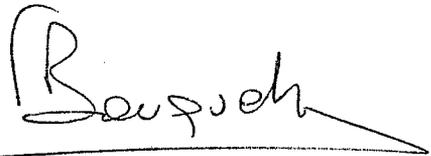
B. CRASSET,



Cl. PYNAERT,



Y. GAUTHY,



F. BOUQUELLE,

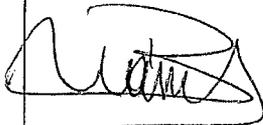
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 18 mars 2014, où étaient présents :

F. BOUQUELLE,

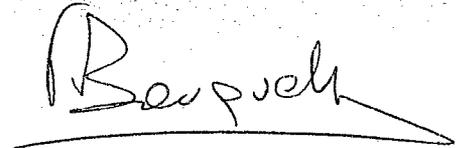
Conseiller,

B. CRASSET,

Greffier



B. CRASSET,



F. BOUQUELLE,