



Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles

art. Autres

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire
2015 / <i>Gal</i>
Date du prononcé
31 mars 2015
Numéro du rôle
2013/AB/399

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000143771-0001-0011-01-01-1



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

La SCRL L

Appelante,
représentée par Maître Didier Votquenne, avocat à Bruxelles.

contre

Monsieur G.

Intimé,
représentée par Maître Catherine Hupez, avocate à Mons.

★

★ ★

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

La SCRL L a interjeté appel le 9 avril 2013 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail de Bruxelles le 05 février 2013.

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 a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 21 juin 2013, prise d'office.

Monsieur G. a déposé ses conclusions le 13 novembre 2013, ainsi qu'un dossier de pièces.



La SCRL L a déposé ses conclusions le 19 mars 2014, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 17 février 2015 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. LES FAITS

Monsieur G a été engagé par la SCRL L à partir du 1^{er} août 2002 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'assistant réception. Il était chargé de la planification et de l'intendance du service « restauration collective », ce qui englobe l'organisation des repas du personnel et les réceptions dans le cadre des relations professionnelles avec la clientèle.

Le 17 juin 2009, un avertissement a été donné à Monsieur G au sujet d'un manque de flexibilité et d'organisation.

Un entretien d'évaluation portant sur l'année 2009 a eu lieu entre Monsieur G et ses supérieurs hiérarchiques le 20 janvier 2010 dans la matinée. Il s'est clôturé par l'attribution de la mention C- sur une échelle allant de A (la moins bonne cotation) à E (la meilleure cotation).

Le service des ressources humaines adressa un courriel à Monsieur G le jour même à 10 heures 51, lui proposant de faire un debriefing de l'entretien d'évaluation.

À 11 heures 36 le même jour, Monsieur G envoya un courriel au service des ressources humaines, par lequel il a introduit une demande de congé parental à 80 %, souhaitant qu'il prenne cours le 20 avril 2010.

Le 20 janvier 2010 encore, la SCRL L adressa à Monsieur G un courrier recommandé lui notifiant sa décision de mettre fin à son contrat de travail avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

III. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur G a demandé au tribunal du travail de Bruxelles de condamner la SCRL L à lui payer :



- 9.980,85 euros brut à titre d'indemnité complémentaire de préavis,
- 19.961,70 euros brut à titre d'indemnité de protection (congé parental) ou, subsidiairement, à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,
- les intérêts sur ces sommes et les dépens.

Il a également demandé la condamnation de la SCRL à lui délivrer des documents sociaux.

Par un jugement du 5 décembre 2013, le tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Statuant après un débat contradictoire,

Déclare la demande partiellement fondée,

Condamne la scrl L _____ à payer à M. _____ G _____ les montants suivants, dont seront déduits, le cas échéant, les retenues sociales et fiscales obligatoires à verser aux administrations compétentes :

- *la somme de 6.448,26 € bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis égale à deux mois de rémunération,*
- *la somme de 19.961,70 € bruts à titre d'indemnité de protection égale à la rémunération de six mois,*

Condamne la scrl L _____ aux intérêts légaux calculés sur ces sommes brutes à dater du 21.01.2010 et aux intérêts judiciaires,

Condamne la scrl L _____ à délivrer au demandeur une copie du compte relatif au paiement de l'indemnité complémentaire de préavis, ainsi que l'attestation d'occupation et la fiche fiscale 281.10,

Condamne la partie défenderesse aux dépens de l'instance, liquidés à la somme de 2.200 € représentant l'indemnité de procédure ».

IV. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

La SCRL L _____ interjette un appel limité à la condamnation à payer une indemnité de protection et une indemnité de procédure à Monsieur

G _____



Elle demande à la cour du travail de débouter Monsieur G de sa demande d'indemnité de protection et de le condamner aux dépens des deux instances.

Monsieur L G demande la confirmation du jugement attaqué.

À titre subsidiaire, à supposer que la cour ne confirme pas la condamnation de la SCRL L à lui payer une indemnité de protection, Monsieur G demande la condamnation de la SCRL à lui payer 19.961,70 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts et des dépens.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La demande d'indemnité de protection

La SCRL L ne doit pas payer d'indemnité de protection à Monsieur G

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Monsieur G fonde sa demande sur la protection contre le licenciement instituée en faveur du travailleur qui a introduit une demande de congé parental.

Le droit au congé parental est régi par la convention collective de travail n° 64 instituant un droit au congé parental, conclue au sein du Conseil national du travail le 29 avril 1997, ainsi que 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.

La coexistence de deux normes distinctes régissant le droit au congé parental suscite des difficultés, qui ont été relevées par la doctrine et la jurisprudence. La cour ne s'y attardera pas en l'occurrence, car la CCT n° 64, telle qu'elle était en vigueur à la date des faits, ne permettait le congé parental en raison de la naissance d'un enfant que jusqu'à ce que celui-ci atteigne son quatrième anniversaire. Or, la fille de Monsieur G était âgée de 5 ans à l'époque. La CCT ne pouvait donc trouver à s'appliquer. En revanche, l'arrêté royal du 29 avril 1997, tel qu'en vigueur en 2010, institue un droit au congé parental en raison de la naissance d'un enfant jusqu'au douzième anniversaire de celui-ci. La demande de congé parental introduite par Monsieur G doit donc s'analyser dans le cadre de l'arrêté royal du 29 avril 1997, seul susceptible de s'appliquer en l'occurrence.



L'arrêté royal du 29 avril 1997 institue un droit au congé parental en faveur des travailleurs qui satisfont aux conditions précisées par l'arrêté royal. Il n'est pas contesté que Monsieur G répondait à ces conditions.

Ce droit est à exercer sur demande du travailleur :

« Le travailleur qui souhaite exercer le droit au congé parental en fait la demande conformément aux dispositions suivantes :

1° le travailleur en avertit son employeur par écrit au moins deux mois et au plus tard trois mois à l'avance ; ce délai peut être réduit de commun accord entre l'employeur et le travailleur ;

2° la notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise de l'écrit visé au 1° de ce paragraphe dont le double est signé par l'employeur à titre d'accusé de réception ;

3° l'écrit visé au 1° de ce paragraphe indique la date de prise de cours et de fin du congé parental.

Par avertissement une seule période ininterrompue de congé parental peut être demandée » (article 6, § 1^{er} de l'arrêté royal).

En vertu de l'article 2, § 1^{er}, de l'arrêté royal, le droit au congé parental prend la forme d'une suspension de l'exécution du contrat de travail ou d'une réduction des prestations de travail dans le cadre de l'article 100 (suspension de l'exécution) ou de l'article 102 (réduction des prestations) de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

L'article 101 de la loi de redressement protège le travailleur bénéficiaire d'un congé parental contre le licenciement en ces termes :

« Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue en application des articles 100, alinéa 1^{er}, et 100bis ou lorsque les prestations de travail sont réduites en application de l'article 102, § 1^{er} et 102bis, 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 relative aux contrats de travail, ou pour motif suffisant.

Cette interdiction prend cours :

- le jour de l'accord ou,*
- le jour de la demande en cas d'application des articles 100bis et 105, § 1^{er}, ainsi que dans tous les cas où le travailleur peut invoquer un droit à l'interruption de carrière.*

(...) ».

Il est à noter, pour la bonne compréhension, que le terme « interruption de carrière » englobe ici le congé parental, même lorsqu'il est exercé sous la forme d'une réduction des prestations de travail.



En l'espèce, le nœud du litige réside dans le point de départ de la protection : Monsieur G. estime bénéficier de la protection dès lors qu'il a demandé à bénéficier d'un congé parental ; la SCRL L. soutient que la protection n'a pas pris cours car la demande n'a pas été introduite dans les formes prévues par l'article 6, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 29 avril 1997.

La cour du travail considère que la protection prend cours le jour de la demande introduite selon les formes prévues par l'article 6, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 29 avril 1997, à savoir par lettre recommandée ou par la remise d'écrit dont le double est signé par l'employeur à titre d'accusé de réception¹.

En effet, aux termes de l'article 101 de la loi de redressement, la protection contre le licenciement prend cours le jour de l'accord entre le travailleur et l'employeur lorsque le travailleur ne peut pas faire valoir de droit à l'interruption de carrière, et le jour de la demande dans les cas où il peut invoquer un droit.

Or, le travailleur ne peut invoquer un droit au congé parental fondé sur l'arrêté royal du 29 avril 1997 que pour autant qu'il en fasse la demande dans les formes prévues par cet arrêté royal. En l'absence de droit au congé parental – ce droit naissant d'une demande faite dans les formes – la protection fondée sur le droit ne prend pas cours. En ce cas, le travailleur n'est protégé contre le licenciement qu'à partir du jour de l'accord donné par l'employeur.

Cette interprétation du texte de l'article 101 de la loi de redressement est confortée par la volonté, exprimée par le législateur, d'uniformiser le début du délai de protection dans tous les cas où le travailleur bénéficie d'un droit à l'interruption de carrière ou à la réduction des prestations, que ce droit émane d'une convention collective de travail ou d'une autre source². Or, la convention collective de travail n° 77bis instaurant un système de crédit-temps³ fait débiter la période de protection contre le licenciement à la date de l'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 12, c'est-à-dire par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception.

La cohérence est également requise avec la convention collective de travail n° 64, car l'article 8 de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 prévoit que le droit au congé parental pris sur la base de l'arrêté royal s'exerce dans le cadre de la convention collective de travail n° 64. Or, la convention collective de travail n° 64 prévoit une protection contre le licenciement

¹ En ce sens : J. HERMAN, Schorsing van de Individuele arbeidsovereenkomst 2010, Die Keure, 2010, p. 296.

² Voyez les travaux préparatoires de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi, qui a modifié l'article 101 de la loi du redressement : Doc. parl., Ch., 1997/98, n° 1269/1, p. 7.

³ Convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001 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, modifiée par les conventions collectives de travail n° 77ter du 10 juillet 2002, n° 77quater du 30 mars 2007, n° 77quinquies du 20 février 2009, n° 77sexies du 15 décembre 2009.



similaire à celle instituée par la loi de redressement, tout en précisant que cette protection sort ses effets à la date de l'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 9 de la CCT, c'est-à-dire par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception.

Il n'apparaît pas à la cour du travail que cette interprétation de l'article 101 de la loi de redressement méconnaisse les exigences du droit communautaire. La directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES⁴, dispose que « *Afin d'assurer que les travailleurs puissent exercer leur droit au congé parental, les États membres et/ou les partenaires sociaux prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre le licenciement en raison de la demande ou de la prise de congé parental, conformément à la législation, aux conventions collectives ou aux pratiques nationales* »⁵. Faire débiter la protection à la date de l'introduction d'une demande selon les formes requises par un arrêté royal ne semble pas réduire l'effectivité de la protection en deçà de ce qui est requis par la directive.

Faisant application de l'article 101 de la loi de redressement dans l'interprétation qui vient d'être précisée, la cour du travail constate qu'au moment du licenciement, Monsieur

G n'avait pas introduit de demande de congé parental dans les formes requises. La protection contre le licenciement garantie par l'article 101 dès le jour de la demande n'avait dès lors pas pris cours.

La demande d'indemnité de protection fondée sur cette disposition doit être déclarée non fondée. Le jugement est réformé.

2. La demande d'indemnité pour licenciement abusif

La SCRL L ne doit pas payer à Monsieur
G d'indemnité pour licenciement abusif.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail⁶ permet aux parties liées par un contrat de travail à durée indéterminée d'y mettre fin à tout moment sans conditions ni formalités particulières, hormis le respect d'un préavis ou le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. À l'époque du licenciement de Monsieur G, l'employeur n'était pas tenu de justifier d'un motif valable de rupture.

⁴ Telle qu'applicable à l'époque, avant son abrogation par la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010.

⁵ Clause 2.4.

⁶ Telle qu'elle était en vigueur au moment du licenciement.



La rigueur de ces principes se trouve tempérée par le recours aux règles générales du droit civil, qui trouvent également à s'appliquer à la rupture du contrat de travail. En vertu de ces règles, nul ne peut abuser des droits que la loi lui confère.

L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut résulter de l'exercice du droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent⁷.

En vertu des principes généraux du droit civil et du droit judiciaire, il incombe à la partie qui s'estime victime d'un abus du droit de rupture d'en apporter la preuve (article 1315 du Code civil et article 870 du Code judiciaire).

En l'espèce, Monsieur G fait valoir qu'il a toujours obtenu des évaluations positives, de sorte que son licenciement ne s'explique pas par la qualité de ses prestations. La cour du travail constate au contraire que l'entretien d'évaluation portant sur l'année 2009 s'est clôturé par l'attribution de la mention C- sur une échelle allant de A (la moins bonne cotation) à E (la meilleure cotation). Cette évaluation ne peut être qualifiée de « positive ». Elle marque une régression par rapport aux évaluations précédentes (C pour 2006 et 2007, C+ pour 2008). Toutes les compétences visées par le rapport d'évaluation ont fait l'objet d'une remarque de l'évaluateur indiquant la nécessité d'une amélioration. Il a été noté par l'évaluateur que le caractère difficile de Monsieur G et surtout son mode de communication extrêmement conflictuel le font avoir une attitude négative, dont l'amélioration est indispensable le plus vite possible. La cour relève également qu'un avertissement a été adressé à Monsieur G en juin 2009, sans appeler de contestation de sa part.

Compte tenu de ces différents éléments, la décision de licencier Monsieur G n'apparaît pas être en contradiction avec l'évaluation défavorable qui a été faite de ses compétences et de son comportement au travail. Monsieur G sur qui pèse la charge de la preuve, ne démontre pas que cette évaluation ne correspond pas à la réalité.

Monsieur G ne démontre pas davantage que le licenciement aurait été décidé en représailles à sa demande de congé parental ou à des revendications salariales et des difficultés liées à la prestation d'heures supplémentaires, revendications et difficultés qui ne sont d'ailleurs pas établies. Le fait qu'il a été fait mention de la demande de congé parental dans la lettre de licenciement, la SCRL estimant que la demande de congé parental était abusive, n'empêche que le licenciement soit également fondé sur les autres motifs déjà évoqués, de sorte qu'il n'est pas établi qu'il s'agit d'un licenciement en représailles à une demande légitime.

⁷ Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 155.



Enfin, le licenciement avec effet immédiat, qui implique l'obligation de quitter les lieux sans délai, n'est pas en soi fautif. Il n'est pas établi que Monsieur G a été traité publiquement d'une manière susceptible de porter atteinte à son honneur.

En conclusion, Monsieur G n'établit pas le caractère abusif du licenciement. Il ne peut prétendre à des dommages et intérêts.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable et fondé ;

Réforme le jugement du tribunal du travail de Bruxelles en ce qu'il a condamné la SCRL L ; à payer à Monsieur G 19.961,70 euros brut à titre d'indemnité de protection et 2.200 euros à titre d'indemnité de procédure ;

Statuant à nouveau sur ces points,

Déclare la demande d'indemnité de protection non fondée ; en déboute Monsieur G ;

Déclare la demande de dommages et intérêts non fondée ; en déboute Monsieur G ;

Compense partiellement les dépens de la première instance et condamne la SCRL L à payer à Monsieur G un solde d'indemnité de procédure de 990 euros ;

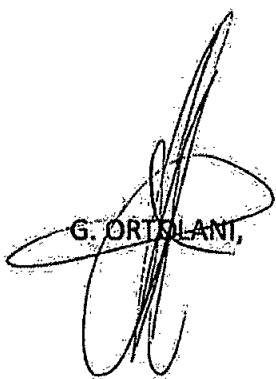
Condamne Monsieur G à payer à la SCRL L les dépens de l'instance d'appel, liquidés à 1.210 euros (indemnité de procédure) jusqu'à présent.



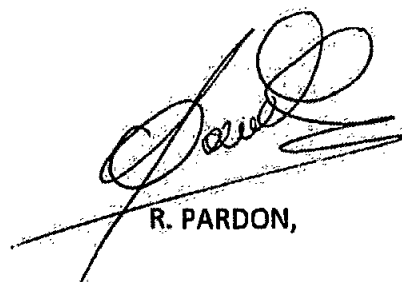
Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE,
S. KOHNENMERGEN,
R. PARDON,
Assistés de G. ORTOLANI,

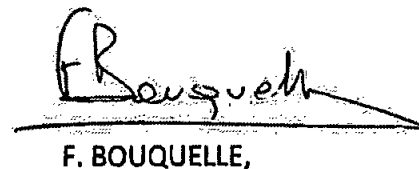
Conseillère,
Conseillère sociale au titre d'employeur,
Conseiller social au titre d'employé,
Greffier



G. ORTOLANI,



R. PARDON,



F. BOUQUELLE,

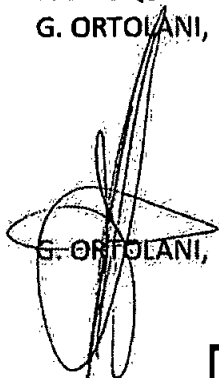
S. KOHNENMERGEN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 31 mars 2015, où étaient présents :

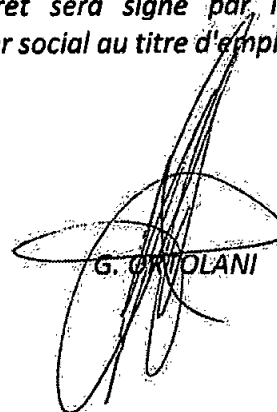
Madame S. KOHNENMERGEN, Conseillère sociale au titre d'employeur, qui était présent aux débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer. Conformément à l'article 785 du Code judiciaire l'arrêt sera signé par Madame F. BOUQUELLE, Conseillère et Monsieur R. PARDON, Conseiller social au titre d'employé.

F. BOUQUELLE,
G. ORTOLANI,

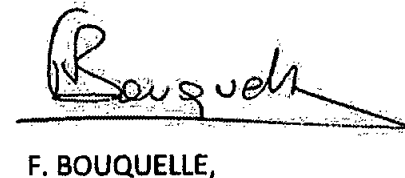
Conseillère,
Greffier



G. ORTOLANI,



G. ORTOLANI



F. BOUQUELLE,

