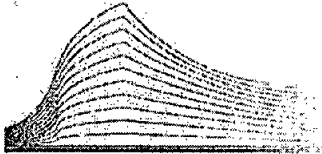


Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles

art. Autres

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



Expédition

Numéro du répertoire
2016 / 4 92
Date du prononcé
16 février 2016
Numéro du rôle
2014/AB/146

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000384273-0001-0009-01-01-1



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

Monsieur T

partie appelante,
représentée par Madame CALA Sandra, déléguée syndicale, porteuse de procuration,

contre

LA S.A. DE DROIT PUBLIC PROXIMUS (anciennement BELGACOM), dont le siège social est
établi à 1030 BRUXELLES, bd du Roi Albert II 27, inscrite à la banque carrefour des
entreprises sous le numéro 0202.239.951,

partie intimée,
représentée par Maître BALTAZAR Stéphane loco Maître VAN OLMEN Chris, avocat à
BRUXELLES.

★

★ ★

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

Monsieur Jacques T a fait appel le 14 février 2014 d'un jugement prononcé par le tribunal du
travail de Bruxelles le 15 novembre 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.

PAGE 01-00000384273-0002-0009-01-01-4



Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 5 mars 2014, prise à la demande conjointe des parties.

La SA Proximus a déposé ses conclusions le 30 juin 2014, des ultimes conclusions de synthèse le 29 décembre 2014, des ultimes conclusions de synthèse du 30 juin 2015 ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur Jacques T a déposé ses conclusions le 30 septembre 2014, ses conclusions additionnelles et de synthèse le 26 mars 2015, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 23 décembre 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 Jacques T a été engagé par la SA Belgacom (à présent dénommée SA Proximus) à partir du 1^{er} avril 2010 dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité de « *Senior product sales specialist* ».

En raison de l'insuffisance des performances de vente de Monsieur Jacques T par rapport aux objectifs fixés par sa hiérarchie, un plan d'accompagnement de trois mois, dénommé *Boostplan*, a été mis en œuvre à partir du 21 novembre 2011. Dans le cadre de ce plan, des actions concrètes attendues de Monsieur Jacques T ont été fixées et deux entretiens de suivi ont eu lieu les 2 décembre 2011 et 8 février 2012.

Le 27 février 2012, lors de l'évaluation de ses performances pour l'année 2011, la mention « *Contribution fortement à améliorer* » a été attribuée à Monsieur Jacques T. Il a marqué son désaccord avec cette mention.

Le 9 mars 2012 s'est tenu un troisième entretien de suivi dans le cadre du *boostplan*, dont la conclusion a été la suivante : « *La finalité du plan n'a pas été atteint* » (sic).

Le 23 mars 2012, une proposition de licenciement a été faite par la hiérarchie de Monsieur T. Elle était motivée par l'insuffisance de ses résultats commerciaux.

Le 2 mai 2012, la SA Belgacom a notifié à Monsieur Jacques T sa décision de mettre fin à son contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité de préavis correspondant à trois mois de rémunération.



III. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur Jacques T. a demandé au tribunal du travail de Bruxelles de condamner la SA Belgacom

- à lui payer 24.450,45 euros à titre d'indemnité pour licenciement abusif, à majorer des intérêts et des dépens,
- à lui délivrer les documents sociaux correspondants rectifiés : C4, fiche de paie, fiche fiscale.

Par un jugement du 15 novembre 2013, le tribunal du travail de Bruxelles a déclaré la demande de Monsieur Jacques T. recevable, mais non fondée et l'en a débouté. Il l'a condamné aux dépens, liquidés à 2.200 euros.

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

Monsieur Jacques T. demande à la cour du travail de mettre à néant le jugement du tribunal du travail et, statuant à nouveau, de condamner la SA Proximus

- à lui payer 24.450,54 euros à titre d'indemnité pour licenciement abusif réparant un dommage moral, à majorer des intérêts et des dépens,
- à lui délivrer la fiche fiscale correspondant au montant de la condamnation

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

La SA Proximus doit payer une indemnité de 24.450,54 euros à Monsieur Jacques T.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

La contestation se concentre, en degré d'appel, sur la clause de garantie d'emploi énoncée au titre 1^{er} de la « convention collective portant sur les années 2011 et 2012 » conclue le 19 janvier 2011.

1. La portée de la convention collective du 19 janvier 2011 et son application en l'espèce

La force obligatoire de ce texte n'est pas contestée par la SA Proximus. Il n'est pas davantage contesté que Monsieur Jacques T. entre dans son champ d'application personnel en tant que membre du personnel sous contrat de travail à durée indéterminée, autre qu'un contrat de remplacement (article 1^{er} de la convention).

L'article 2 de la convention est rédigé de la manière suivante :

« § 1^{er}

Belgacom SA garantit l'emploi au sein de Belgacom SA aux membres du personnel visés à l'article 1^{er} de la présente convention collective, pour la période comprise entre la date de signature de la convention collective et le 31 décembre 2012 inclus.



§ 2

Cette garantie est soumise aux éventuelles nécessités réglementaires, économiques ou financières qui pourraient contraindre l'entreprise à resoumettre la sécurité d'emploi à la négociation avec les organisations syndicales représentatives et ne porte pas préjudice aux conséquences des mesures disciplinaires, de la période d'essai négative, de l'évaluation ou de mauvaises prestations conformément à la réglementation en vigueur et n'est pas d'application en cas de licenciement pour motif grave » (c'est la cour qui souligne).

Cette clause crée au profit de chaque membre du personnel auquel elle s'applique un droit individuel à ne pas être licencié, sauf dans les cas et sous les conditions prévues. Corrélativement, la clause limite le droit de la SA Proximus de licencier. La clause affecte donc les relations individuelles entre les parties¹.

Les cas dans lesquels le licenciement reste permis par exception au principe de garantie d'emploi sont énumérés par la clause : mesures disciplinaires, période d'essai négative, conséquences de l'évaluation ou de mauvaises prestations². Toutefois, dans ces quatre cas de figure, le licenciement ne peut avoir lieu que « conformément à la réglementation en vigueur ».

Les parties s'accordent pour considérer que la « réglementation » en question inclut le Règlement concernant les dispositions administratives relatives à l'évaluation des membres du personnel de niveau 1 et de la force de vente et portant modification du règlement relatif à l'évaluation des membres du personnel de niveau 2, 3 et 4 de Belgacom (pièce 5 du dossier de Belgacom).

La force obligatoire de ce Règlement n'est pas contestée par la SA Proximus, pas plus que le fait qu'il s'applique à Monsieur Jacques T. en tant que membre du personnel contractuel titulaire d'une fonction dans la force de vente.

L'article 5 du Règlement prévoit que chaque membre du personnel est évalué entre le 1^{er} janvier et le 28 février ; l'évaluation porte sur les prestations de travail au cours de la période de référence, à savoir en règle l'année civile précédente. L'article 48 du Règlement détaille les sept mentions susceptibles d'être attribuées à l'issue de l'évaluation, de la plus favorable (1 : contribution exceptionnelle) aux moins bonnes (6 : contribution fortement à améliorer et 7 : peu ou pas de contribution).

Lorsque le membre du personnel a obtenu une mention d'évaluation « contribution à améliorer », « contribution fortement à améliorer » ou « peu ou pas de contribution », l'article 63 du Règlement fait obligation au supérieur hiérarchique immédiat de veiller à ce que le travailleur reçoive une formation complémentaire adéquate.

L'article 59, intitulé « Conséquences administratives de l'évaluation », dispose que les « conséquences administratives » de l'attribution d'une mention « peu ou pas de contribution », pour ce qui concerne le maintien en activité de service, sont les suivantes : « En cas d'attribution de

¹ Sur la détermination de la nature de la clause de stabilité d'emploi, voyez Cass., 10 novembre 2003, J.T.T., 2004, p. 95 et obs. D. DE ROY.

² Il est également précisé que la garantie d'emploi ne s'applique pas en cas de licenciement pour motif grave, ce qui est sans pertinence en l'espèce.



deux mentions « peu ou pas de contribution » consécutives, le membre du personnel est, selon le cas, soit démis d'office de ses fonctions (...) soit, il est mis fin à son contrat de travail dans le respect des dispositions impératives de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ». Le Règlement ne prévoit pas d'autre cas de licenciement en raison d'une évaluation défavorable.

Il se déduit de la lecture combinée de l'article 2 de la convention, qui garantit l'emploi sous réserve de la possibilité de licencier dans les cas qui y sont précisés et « conformément à la réglementation en vigueur », et de l'article 59 du Règlement, qui prévoit le licenciement en cas d'attribution de deux mentions « peu ou pas de contribution » consécutives, que la garantie d'emploi ne porte pas préjudice à la faculté, pour Belgacom, de licencier le membre du personnel à qui cette mention a été attribuée deux fois consécutivement. En revanche, le Règlement ne prévoit pas le licenciement en cas d'attribution de la mention « contribution fortement à améliorer ». Pour l'application de la convention du 19 janvier 2011, le licenciement pour ce motif ne peut donc être considéré comme un licenciement consécutif à l'évaluation ou à de mauvaises prestations conformément à la réglementation en vigueur. Il ne relève dès lors pas des cas dans lesquels le licenciement est permis par exception au principe de garantie d'emploi.

En l'espèce, la mention « contribution fortement à améliorer » a été attribuée à Monsieur Jacques T le 27 février 2012, au terme de l'évaluation de ses prestations de l'année 2011. Cette mention ne permet pas son licenciement dans le cadre du Règlement concernant les dispositions administratives relatives à l'évaluation des membres du personnel de niveau 1 et de la force de vente.

Son licenciement contrevient dès lors à la garantie d'emploi contenue dans la convention collective.

La circonstance, vantée par la SA Proximus, que Monsieur Jacques T a bénéficié d'une formation complémentaire conformément à l'article 63 du règlement ne modifie pas ce constat. En effet, le fait d'avoir dispensé une formation comme le prévoit le Règlement ne rend pas le licenciement conforme au Règlement alors qu'il a été décidé en dehors des cas dans lesquels ce Règlement le permet.

2. Sanction de la violation de la convention collective du 19 janvier 2011

Le non-respect d'une clause de stabilité d'emploi constitue une faute dans le chef de l'employeur. Le travailleur au préjudice de qui la clause de stabilité d'emploi a été violée peut prétendre à une indemnisation même si la convention collective elle-même n'a pas prévu de sanction. En ce cas, c'est au juge qu'il appartient de déterminer la réparation³.

Conformément au droit commun, il incombe au travailleur de justifier de l'existence d'un préjudice et du lien de causalité entre la faute commise par l'employeur et le préjudice qu'il a subi. L'indemnité compensatoire de préavis est destinée à couvrir de manière forfaitaire tout le préjudice, tant matériel que moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat de travail. Le

³ Cass., 6 octobre 1997, *Pas.*, p. 389 ; C.trav. Bruxelles, 8 septembre 2009, *J.T.T.*, 2010, p. 44.



travailleur qui demande une indemnisation supplémentaire doit donc démontrer l'existence et l'importance d'un dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même⁴.

Le licenciement d'un travailleur en violation d'une clause de stabilité d'emploi fait perdre au travailleur une chance de conserver son emploi. La perte d'une chance est susceptible d'être indemnisée lorsqu'elle a été causée par une faute⁵. La perte d'une chance de conserver son emploi constitue un préjudice distinct du préjudice causé par la rupture du contrat de travail.

En l'occurrence, la SA Proximus ne fait état d'aucun autre motif de licenciement que l'insuffisance des résultats de vente de Monsieur Jacques T. Jusqu'au 31 décembre 2012, conformément à la convention collective de travail et à la réglementation en vigueur au sein de l'entreprise, ce constat ne pouvait donner lieu à un licenciement que pour autant que Monsieur Jacques T. se soit vu attribuer deux mentions « peu ou pas de contribution » consécutives. Concrètement, son licenciement n'était pas permis avant le 1^{er} janvier 2013, puisque la mention en question ne lui a pas été attribuée.

L'éventualité que son contrat de travail prenne fin pour d'autres motifs avant le 31 décembre 2012 est faible, puisque la SA Proximus ne fait état d'aucun autre motif de rupture et que Monsieur Jacques T. n'avait manifestement pas l'intention de démissionner.

La chance, pour Monsieur Jacques T., de ne pas se voir notifier de congé avant le 1^{er} janvier 2013, si la SA Proximus avait respecté la convention collective, est donc très grande.

Compte tenu du fait que près de huit mois séparent la date du licenciement de la fin de la période de garantie d'emploi, l'évaluation forfaitaire du préjudice résultant de la perte de cette chance à six mois de rémunération est raisonnable. Il y a lieu de faire droit à la demande.

Toutefois, il n'est pas justifié de qualifier les dommages et intérêts accordés à Monsieur Jacques T. de dédommagement moral comme il le demande. En effet, le préjudice indemnisé, qui consiste en la perte d'une chance de conserver son emploi, est de nature principalement matérielle.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

⁴ Cass., 26 septembre 2005, *J.T.T.*, p. 494 ; Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, p. 410.

⁵ Cass., 5 juin 2009, *J.T.*, p. 28 ; Cass., 17 décembre 2009, RG n° C09019N et C 080145N, www.cassonline.be ; Cass., 15 mars 2010, RG n° C090433N, www.cassonline.be ; C.T. Bruxelles, 8 septembre 2009, *J.T.T.*, 2010, p. 44.



Déclare l'appel recevable et fondé ;

Met à néant le jugement attaqué ;

Statuant à nouveau sur la demande de Monsieur Jacques T. , la déclare recevable et fondée ;

Par conséquent, condamne la SA Proximus à payer à Monsieur Jacques T. 24.450,54 euros brut à titre d'indemnité, majorés des intérêts calculés au taux légal à partir du 2 mai 2012 ;

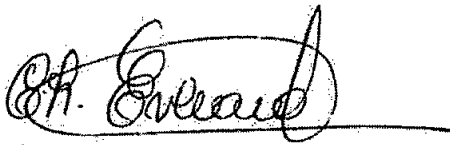
Condamne la SA Proximus à délivrer à Monsieur Jacques T. la fiche fiscale correspondant au paiement de cette indemnité ;

Condamne la SA Proximus aux dépens des deux instances, non liquidés jusqu'à présent.

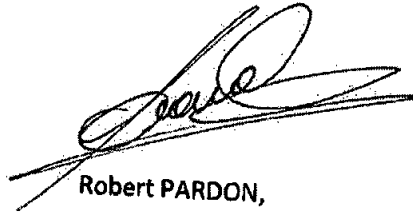


Ainsi arrêté par :

Fabienne BOUQUELLE, conseillère,
Sonja KOHNENMERGEN, conseillère sociale au titre d'employeur,
Robert PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Christiane EVERARD, greffier



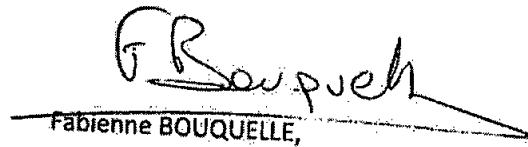
Christiane EVERARD,



Robert PARDON,



Sonja KOHNENMERGEN,

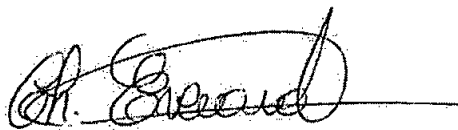


Fabienne BOUQUELLE,

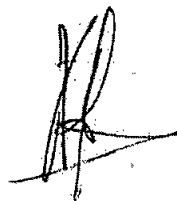
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 16 février 2016, où étaient présents :

Xavier HEYDEN, Président, désigné par ordonnance 782bis du Code judiciaire du 15 février 2016 pour remplacer Madame Fabienne BOUQUELLE.

Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Xavier HEYDEN

