

Copie
Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles
art. Autres
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Numéro du répertoire 2017/ 861
Date du prononcé 22 mars 2017
Numéro du rôle 2015/AB/187

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000816374-0001-0016-01-01-1



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

Madame O

partie appelante,
représentée par Maître Jean-Claude DERZELLE, avocat à 6180 COURCELLES,

contre

LA S.A. de droit Public PROXIMUS , anciennement dénommée BELGACOM SA, dont le
siège social est établi à 1030 BRUXELLES, Boulevard du Roi Albert II 27,
partie intimée,
représentée par Maître Eugénie MAIROT loco Maître Chris VAN OLMEN, avocat à 1050
BRUXELLES,

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par madame O contre le jugement contradictoire prononcé le 18 décembre 2014 par la 1^{ère} chambre du Tribunal du travail de Nivelles division Nivelles (R.G. n° 12/2020/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 25 février 2015;

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 1^{er} avril 2015 , prise à la demande conjointe des parties.

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 22 février 2017 ;

PAGE 01-00000816374-0002-0016-01-01-4



Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

I. RECEVABILITE DE L'APPEL.

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

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

La demande originaire avait pour objet de :

- * Condamner la S.A. Belgacom à payer à madame O une somme de 2.500 € pour le préjudice moral subi suite à l'évaluation et à la mention « contribution à améliorer » relative à l'année 2011 et 96 € provisionnel pour la perte salariale sur un principal évalué à 1.000 €, outre les intérêts judiciaires au taux légal ;
- * Dire pour droit que la mention attribuée à madame O pour l'évaluation de l'année 2011 doit être considérée comme étant « contribution de valeur » ;
- * Réserver à statuer sur le montant définitif de la perte salariale évalué provisionnellement à 1 € sur un principal de 1.000 € ;
- * Condamner la S.A. Belgacom aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

Par jugement du 18 décembre 2014, le Tribunal du travail de Nivelles division Nivelles a décidé ce qui suit :

« Dit le recours non fondé ;

Ordonne la réouverture des débats aux fins précitées ;

Renvoie la cause au rôle ».

La réouverture avait été décidé après que le Tribunal s'était interrogé sur le caractère téméraire et vexatoire de la procédure et avait invité les parties à s'en expliquer.

III. L'OBJET de L'APPEL.

L'appel a pour objet de:

PAGE 01-00000816374-0003-0016-01-01-4



- dire la demande recevable et fondée ;
- de condamner la s.a. Proximus à payer à madame O une somme de 2.500 € pour préjudice moral subi suite à l'évaluation et à la mention « contribution à améliorer » relative à l'année 2011 et 96 € provisionnel pour la perte salariale sur un principal évalué à 1.000 €, outre les intérêts judiciaires au taux légal ;
- Dire pour droit que la mention attribuée à madame O pour l'évaluation de l'année 2011 doit être considérée comme étant « contribution de valeur » ;
- Réserver à statuer sur le montant définitif de la perte salariale évalué provisionnellement à 1 € sur un principal de 1.000 € ;
- Condamner la s.a. Proximus aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure au premier degré et en appel.

Ainsi qu'il a été acté à la feuille d'audience, le conseil de madame O a déclaré à l'audience que le montant de 96 € est un montant définitif et non provisionnel et qu'il n'y a pas lieu d'avoir égard à la mention dans le dispositif (des conclusions) : « réserver à statuer sur le montant définitif de la perte salariale ».

IV. EXPOSE DES FAITS

En date du 31 décembre 1998, madame Nadia O et Proximus ont conclu un contrat de travail d'employé à durée indéterminée au terme duquel madame O a été engagée à partir du 1^{er} janvier 1999 en qualité de « Junior Teleshop Sales Representative ». Elle travaille depuis lors dans un point de vente Proximus situé à Waterloo.

Madame O est par ailleurs déléguée syndicale depuis septembre 1999 et déléguée principale depuis septembre 2011.

En date du 11 octobre 2011, madame O est arrivée en retard à une réunion d'équipe (9h25 au lieu de 9h00), ce dont elle avait prévenu l'un de ses collègues, et lorsque sa responsable (N+1), madame Céline G, le lui a fait remarquer après qu'elle ait quitté la réunion, elle s'est emportée, en manière telle qu'en date du 14 octobre 2011, madame G l'a invitée à expliquer son comportement par écrit.

En date du 19 octobre 2011, madame O a expliqué que son « pétage de câble » s'expliquait par une irritabilité liée à un manque de sommeil et que si elle était arrivée en retard, elle ne s'estimait pas en tort car elle était partie une demi-heure plus tôt de chez elle, en manière telle qu'elle ne devait pas s'excuser.

PAGE 01-00000816374-0004-0016-01-01-4



Par lettre du 21 novembre 2011 envoyée par un recommandé du 22 novembre 2011, Proximus a adressé un avertissement à madame O pour son arrivée tardive au travail et son comportement lors de la réunion du 11 octobre 2011.

En date du 17 février 2012, elle a été reçue par madame G. (N+1) dans le cadre de son évaluation annuelle pour les prestations de l'année 2011.

La mention obtenue était « contribution légèrement à améliorer ».

Le même jour, madame O a introduit un recours interne. Elle a été reçue le 6 mars 2012 par monsieur D. (N+2), responsable des relations entre les syndicats et les ressources humaines. Par courrier du 7 mars 2012, monsieur D. a confirmé la mention attribuée.

En date du 13 mars 2012, monsieur D., permanent syndical de madame O a introduit un second recours (non déposé aux dossiers des parties) auprès de monsieur Poivre, vice-président des ressources humaines, en invoquant un vice de procédure.

En date du 26 mars 2012, monsieur P. a confirmé la mention attribuée et a rejeté le recours pour les motifs suivants :

« Les objectifs ont clairement été déterminés.

L'entretien de mi-parcours a eu lieu dans les délais et les commentaires ont bien été formalisés par écrit dans Reflex. Des points d'attention ont clairement été mentionnés à ce moment.

Les commentaires d'évaluation ont été rédigés et transmis à la personne avec les scores 5 jours avant l'entretien d'évaluation.

L'entretien d'évaluation a eu lieu.

Les commentaires ainsi que le score ont été confirmés suite à l'entretien. Des commentaires sur les points d'attention, manquements et également sur les compétences et le développement individuel ont été réalisés.

Le N et N+1 ont signé le document.

Les délais de recours auprès du N+2 (dans ce cas LBR) ont été respectés.

La conclusion du recours auprès de LBR a été transmise dans les délais.

La procédure d'évaluation a donc été respectée et la mention est maintenue ».

PAGE 01-00000816374-0005-0016-01-01-4



V. DISCUSSION.

A. Quant à la compétence de la Cour.

Position des parties.

Madame O₁ conclut à la compétence des juridictions du travail sur base de l'article 578,1° du Code judiciaire.

Proximus fait valoir que les juridictions du travail sont incompétentes pour statuer sur une décision d'évaluation rendue par l'employeur.

Position de la Cour.

L'article 578,1° du Code judiciaire dispose :

« Le tribunal du travail connaît des contestations relatives aux contrats de louage de travail y compris celles qui ont trait à la violation des secrets de fabrication commise pendant la durée de ces contrats ».

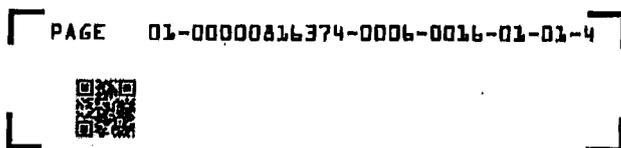
La demande de madame O₁, liée à Proximus par un contrat de travail, d'obtenir une mention plus élevée d'évaluation en raison de prétendus vices de procédure dans le cadre de la procédure d'évaluation, en se basant sur une disposition du règlement propre à l'entreprise (en l'occurrence l'article 53 §2 du règlement déposé en pièce 2 du dossier de madame O₁) qui prévoit en cas d'erreur de procédure la conversion de la mention d'évaluation en « contribution de valeur » et d'indemniser le préjudice qu'elle estime avoir subi en lien avec la mention inférieure octroyée, est bien une contestation relative au contrat de travail, en manière telle que le Tribunal du travail et la Cour sont bien compétentes pour en connaître.

Cela ne signifie pas qu'au-delà du contrôle des vices de procédures et des conséquences qui s'y attachent, la Cour dispose d'un pouvoir de se substituer à l'employeur qui l'autoriserait à revoir la mention qui aurait dû être attribuée à madame O₁ par Proximus en appréciant elle-même la manière dont cette dernière a atteint ses objectifs.

B. Quant au fond.

1. Respect ou non de la procédure d'évaluation.

Position des parties.



Madame C se plaint du non-respect par Proximus de la procédure d'évaluation et estime dès lors que sa mention d'évaluation doit être d'office modifiée en « contribution de valeur ».

Proximus invoque que les différentes étapes de l'évaluation énoncées à l'article 44 du règlement interne ont été respectées et que la procédure s'est déroulée conformément aux dispositions réglementaires internes au moyen de l'application électronique « Reflex ».

Position de la Cour.

L'article 54 du règlement (concernant les dispositions administratives relatives à l'évaluation des membres du personnel de niveau 1 et 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) relatif au recours que l'évalué peut introduire auprès du responsable des services du personnel lorsqu'il n'a pas obtenu la mention « contribution de valeur » dispose en son §2 :

« Après examen du dossier, le responsable des services du personnel communique dans les deux jours ouvrables sa décision à l'évaluateur qui a traité le recours. Lorsqu'une erreur de procédure dans l'attribution de la mention d'évaluation est effectivement constatée la mention d'évaluation est convertie en « contribution de valeur ».

Il y a lieu d'examiner les prétendues erreurs de procédure qu'aurait commis Proximus selon madame C

1* non-respect de l'article 41 du règlement relatif à l'évaluation.

L'article 41 dudit règlement dispose :

« L'état d'avancement des objectifs, des compétences et des actions de développement fait l'objet d'entretiens de suivi réguliers entre le membre du personnel et son évaluateur tout au long de la période de référence.

L'évaluateur et le membre du personnel ont la possibilité de noter le compte rendu de ces entretiens dans l'application électronique et ils s'informent l'un l'autre dans ce cas (...).

Madame C fait valoir qu'elle n'a eu qu'un seul entretien en date du 3 janvier 2011 et qu'il ne fut alors question que de considérations d'ordre général, sans la positionner et sans évaluer ses compétences et son adaptation aux objectifs poursuivis.

Proximus invoque que madame C a été reçue par madame G le 3 janvier 2011 afin de discuter des objectifs à atteindre en 2011 et qu'un document lui a été remis, qu'il y a eu un entretien d'évaluation de mi-parcours en septembre 2011, que madame C a régulièrement effectué le suivi de l'état d'avancement de ses objectifs tantôt par le biais de

PAGE 01-00000816374-0007-0016-01-01-4



la communication quotidienne des résultats quantitatifs de madame O tantôt par le biais de commentaires rapides et que cela a eu lieu le 10 août 2011, le 26 septembre 2011 et le 2 novembre 2011 mais aussi par l'envoi quotidien d'indicateurs de performance aux collaborateurs du point de vente.

Dès lors que c'est madame O qui se plaint d'une erreur de procédure liée à une absence d'entretiens de suivi mensuel, elle a la charge de la preuve de cette erreur et supporte le risque de défaut de preuve, même si Proximus a l'obligation de collaborer à la preuve. Il n'est à cet égard pas démontré que Proximus aurait méconnu cette obligation.

Elle ne prouve pas que Proximus reconnaîtrait ne pas avoir fait d'entretiens de suivi en 2011.

La Cour constate sur base du dossier de pièces de Proximus (pièces A2, B3 et D.1 (8^{ème} et 9^{ème} feuillet)) que madame O a eu un entretien le 3 janvier 2011 lui fixant des objectifs ainsi qu'un entretien à mi-parcours (Mid-Review) en septembre 2011 dont le contenu a été retranscrit dans le rapport d'évaluation. Il peut être déduit des mentions apparaissant dans la pièce B3 que madame O (qui est la seule à disposer des codes lui permettant d'accéder au support informatique dont l'utilisation fait apparaître son numéro de matricule 076134) a apporté des modifications à son évaluation de mi-parcours le 5 septembre 2011 et que ce projet devait ensuite être discuté et validé par sa responsable, ce qui a été fait le 27 septembre 2011 à 16h43.

Il est donc établi que madame O a eu au moins deux entretiens entre janvier et septembre 2011.

Il résulte par ailleurs des dispositions de l'article 41 du règlement que les comptes-rendus des entretiens de suivi ne doivent pas nécessairement figurer dans l'application électronique.

Madame O travaillait dans une petite structure (une boutique Proximus) et était ainsi confrontée quotidiennement à sa responsable, madame G qui l'informait régulièrement de la réalisation de ses objectifs et des points à améliorer (pièces B1, B2 et B4). Le fait que Proximus ne dépose pas de preuves d'entretiens autres que ceux du 3 janvier et du 5 septembre 2011 n'emporte pas pour conséquence qu'il n'y en a pas eu d'autres ni qu'au regard de la taille de la structure qui justifie un moindre formalisme, la ratio legis de l'article 41 du règlement n'ait pas été respecté par le biais de l'envoi des résultats quantitatifs et de ceux de l'équipe et des messages adressés par madame G à madame O (pièces B1, B2 et B4) assurant de la sorte un suivi.

En conclusion, la preuve d'une erreur de procédure liée à une violation de l'article 41 du règlement n'est pas démontrée.

PAGE 01-00000816374-0008-0016-01-01-4



Les considérations que madame O développe en rapport avec l'évaluation de 2012 ne sont pas pertinentes pour juger du respect de l'article 41 du règlement dans le cadre de l'évaluation 2011.

2° non-respect de l'article 49 du règlement relatif à l'évaluation. :

L'article 49 dispose :

« §1.(...) l'attribution d'une quelconque mention d'évaluation à un membre du personnel est obligatoirement précédée d'un entretien.

§2. A la fin de la période de référence, l'évaluateur invite le membre du personnel à un entretien d'évaluation. Préalablement à cet entretien, le document d'évaluation est complété :

- Par l'évalué, qui indique sa vision sur l'état d'avancement de ses objectifs ainsi que, s'il le désire, de ses compétences et de ses actions de développement ;*
- Ensuite par l'évaluateur, qui introduit ses commentaires et une proposition de mention d'évaluation.*

Le document d'évaluation, dûment complété, est transmis au membre du personnel au moins 5 jours ouvrables avant la date de l'entretien.

§3. L'entretien porte sur le contenu du document d'évaluation et sur la mention d'évaluation proposée.

Au cours de l'entretien, le membre du personnel doit avoir l'occasion de présenter son point de vue. Il peut en outre consigner ses remarques par écrit dans le document ».

Madame O fait valoir qu'elle n'a été reçue que 3 minutes par son N+1, ce qui ne lui a pas permis de faire valoir son opinion et qu'étant absente pour cause de maladie, elle n'a pu prendre connaissance du document d'évaluation complétée par son N+1 qu'en date du 13 février 2012.

Proximus invoque que l'entretien d'évaluation a débuté le 17 février 2012 à 10h03, que madame O s'est immédiatement opposée à la mention proposée et a exprimé sa volonté d'introduire un recours et que l'entretien a pris fin à 10h18. Le délai de 5 jours ouvrables a été respecté étant donné que le document d'évaluation a été enregistré le 2 février 2012 par l'évaluateur en vue de l'entretien du 17 février 2012.

La Cour estime que la pièce B3 du dossier de Proximus établit à suffisance :

PAGE 01-00000816374-0009-0016-01-01-4



- que le document d'évaluation a été établi par la responsable de madame O le 2 février 2012 à 15h51 et que madame O bien que malade, en a pris connaissance le 3 février 2012 (ce qu'elle a pu faire à distance, ainsi que le démontre la mention de son numéro de matricule qui requiert l'accès au support informatique au moyen de son code personnel). Elle a dès lors disposé du document au moins 5 jours ouvrables avant l'entretien du 17 février 2012.

-que l'entretien d'évaluation a duré de 10h03 à 10h18. Madame O, qui a la charge de la preuve de l'erreur de procédure qu'elle invoque, ne dépose aucun élément de nature à contredire le contenu de la pièce B3 et la manière dont Proximus, le premier Juge et la Cour l'interprètent. Le texte de l'article 49 ne prévoit pas de durée minimum à l'entretien. S'il se conçoit que pour que l'entretien porte sur le contenu du document d'évaluation et sur la mention d'évaluation proposée, il doit avoir une certaine durée, il ne peut toutefois être déduit de la durée de 15 minutes qu'une erreur de procédure a nécessairement été commise. A défaut, il suffirait pour tout travailleur en désaccord avec la mention attribuée de quitter l'entretien après quelques minutes pour invoquer une erreur de procédure et obtenir ipso facto une mention « contribution de valeur », ce qui est contraire à l'esprit du texte. En l'espèce, Proximus explique d'ailleurs que madame O s'est immédiatement opposée à la mention proposée et a exprimé sa volonté d'introduire un recours, ce qu'elle a fait le jour même à 10h44 (voir pièce B3).

La preuve d'une erreur de procédure liée au non-respect de l'article 49 du règlement n'est pas rapportée.

3°) non-respect de l'article 51 du règlement relatif à l'évaluation.

L'article 51 dispose :

« Après l'entretien d'évaluation, l'évaluateur finalise le document d'évaluation et le notifie à l'intéressé, après y avoir introduit ses commentaires généraux en ce qui concerne les objectifs et les compétences, et y avoir indiqué la mention d'évaluation.

La notification du document d'évaluation est effectuée :

*-soit par l'application électronique ;
-soit, lorsque l'évalué ne dispose pas d'un ordinateur, par la remise d'un document d'évaluation dûment complété avec la mention d'évaluation, daté et signé, contre signature à la réception ».*

Madame O fait valoir que le document d'évaluation était finalisé lors du rendez-vous d'entretien, ce que Proximus conteste. Elle se plaint également qu'aucun commentaire n'a été introduit quant aux objectifs et aux compétences.

PAGE 01-00000816374-0010-0016-01-01-4



Madame C ne rapporte pas la preuve de ce qu'elle avance.

De toute manière, conformément aux dispositions de l'article 49, le document d'évaluation soumis avant l'entretien d'évaluation contient déjà des commentaires de l'évaluateur et une proposition de mention d'évaluation. Le document d'évaluation déposé en pièce D1 du dossier de Proximus contient bien des commentaires de l'évaluateur et la mention d'évaluation.

L'on sait que l'entretien d'évaluation a duré 15 minutes. Proximus a expliqué la raison de cette durée limitée.

Il n'y a de sens à ajouter de nouveaux commentaires après l'entretien d'évaluation que si l'entretien a mis en lumière des éléments nouveaux. Il n'existe à cet égard aucune indication que tel était le cas en l'espèce, ce qui est contredit par l'état d'esprit de madame O invoquée par Proximus.

Dans ce contexte et à supposer qu'il soit encore possible après clôture d'une évaluation d'imprimer les différentes étapes qui ont conduit à la décision d'évaluation telle que déposée, ce que la Cour ignore, le fait que Proximus ne dépose pas différents documents (soit un document d'évaluation antérieur à l'entretien et un document modifié postérieur qui contiendrait des commentaires) ne fait pas en soi la preuve de l'existence d'une erreur de procédure pour méconnaissance de l'article 51 du règlement.

4°) non-respect de l'article 53 du règlement relatif à l'évaluation.

L'article 53 dispose :

« §1^{er}. Le membre du personnel qui conteste l'attribution d'une mention d'évaluation égale ou inférieure à « contribution de valeur », dispose d'un délai de deux jours ouvrables pour introduire un recours auprès du N+2.

(...)

§4. L'entretien avec le N+2 doit avoir lieu dans les 8 jours ouvrables qui suivent l'introduction du recours.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, les intéressés visés au §1^{er}, alinéa 2, sont entendus dans les 15 jours ouvrables qui suivent la demande de recours

(...)

§5. La décision qui est prise dans le cadre du recours visé au présent article est notifiée au membre du personnel dans les 5 jours ouvrables qui suivent la date d'entretien. Cette décision doit être signée et datée pour prise de connaissance. Une copie de la décision signée par l'intéressée est transmise à l'intéressé.

§6. Le recours auprès du N+2 doit être terminé avant la fin de la procédure d'évaluation ».

PAGE 01-00000616374-0011-0016-01-01-4



Madame O fait valoir que le recours a été formulé le 17 février 2012 et que l'entretien n'a eu lieu que le 6 mars 2012, soit le 18^{ème} jour suivant le recours. Elle se plaint également qu'elle n'a reçu l'enveloppe contenant la décision prise que le 12 mars 2012 alors que le recours auprès du N+2 aurait dû être terminé avant la fin de la procédure d'évaluation le 29 février 2012 et que Proximus aurait dû lui demander de remettre la décision signée, ce qu'il n'a jamais fait.

Proximus soutient que le délai de 15 jours ouvrables a été respecté, étant donné qu'entre les deux dates rappelées ci-avant il s'est écoulé un délai de 12 jours ouvrables. Proximus invoque également qu'il appartenait à madame O de transmettre une version signée et datée, ce qu'elle est restée en défaut de faire.

La Cour constate que l'entretien dans le cadre du recours de madame O formé le 17 février 2012, a eu lieu le 6 mars 2012. Le délai de 15 jours vise des jours ouvrables et ne comprend nécessairement pas les dimanches et jours fériés. Même sans se positionner sur la question de savoir si le samedi doit être considéré ou non comme un jour ouvrable, le délai 15 jours ouvrables dans lequel l'entretien devait avoir lieu, a été respecté.

La décision prise sur ce recours a été signée le 7 mars 2012 par monsieur D

Madame O reconnaît avoir réceptionné l'enveloppe contenant ladite décision le 12 mars 2012, soit dans le délai de 5 jours ouvrables prescrit par le règlement, ce qui n'est pas contesté.

Les dossiers des parties ne contiennent pas la preuve que la décision du 6 mars 2012 a été signée et datée pour prise de connaissance. Au contraire, la décision déposée ne contient pas la signature de l'évalué ni sa date.

Le règlement ne précise pas que c'est à l'employeur de s'en réserver une preuve.

De toute manière, madame O qui travaille pour le compte de Proximus depuis le 1^{er} janvier 2009 et qui a reçu dans les délais la décision faisant suite à son recours auprès de son N+2 comportant une mention « signature de l'évalué » suivi d'une date, est en partie responsable du manquement qu'elle invoque, puisqu'elle aurait dû savoir que ladite décision devait être remise à son employeur signée et datée pour prise de connaissance.

Elle ne peut dans ce contexte se plaindre d'une erreur de procédure.

A titre surabondant, l'erreur de procédure dont il est question à l'article 54 §2 du règlement est une erreur de procédure « dans l'attribution de la mention d'évaluation ». La question se pose dès lors de savoir si un travailleur qui ne conteste pas avoir reçu la décision faisant suite à son recours dans le délai requis mais qui ne l'a pas signée pour réception en



indiquant la date, peut se plaindre d'une erreur de procédure au sens de la disposition rappelé ci-avant.

S'agissant des dispositions de l'article 53 §6 du règlement, ainsi que le plaide à juste titre Proximus, madame O confond la période d'évaluation qui correspond selon l'article 5 du règlement à la période s'étalant du 1^{er} janvier au 28 ou 29 février inclus et la procédure d'évaluation définie par étapes à l'article 44 et qui englobe les recours.

Les erreurs de procédure en lien avec l'article 53 du règlement ne sont dès lors pas démontrées.

5°) Non-respect de l'article 56 §3 de la convention collective relative à la politique de rémunération des collaborateurs de la force de vente de Proximus.

L'article 56 §3 dispose :

« Par ailleurs, la fixation des objectifs peut s'effectuer à deux niveaux :

-Objectifs individuels : sur base du portefeuille clients ou de la nature et du contenu de la fonction d'un collaborateur de la force de vente, les objectifs au niveau individuel sont fixés par les responsables de la Business Unit, des divisions ou des départements.

-Objectifs d'équipe : sur base de la nature et du contenu de certaines activités de vente, les objectifs sont fixés au niveau du team. C'est le cas pour les objectifs des points de vente de Belgacom sa, en l'occurrence au sein de la Business Unit « CBU », division « SLS », département « DIR ». Tant la fixation des objectifs que le suivi des résultats, pour ces membres du personnel, s'effectuent au niveau du team ».

Madame O se plaint que le rapport d'évaluation se fonde sur des objectifs d'ordre individuel et non pas sur des objectifs d'équipe, ce qui selon elle constitue une erreur de procédure complémentaire.

Proximus fait valoir que l'évaluation de madame O devait bien porter sur le niveau de maîtrise des compétences individuelles du vendeur contribuant à la réalisation des objectifs généraux du point de vente, tel que prévu par la réglementation interne et qu'elle a été soumise à une évaluation globale des compétences individuelles requises pour réaliser les objectifs de l'ensemble de l'équipe, comme cela lui fut rappelé lors de l'entretien du 3 janvier 2011.

Le document d'évaluation 2011 comportait plusieurs types d'objectifs à évaluer : objectifs d'entreprise, objectifs d'équipe et objectifs individuels.



Cela n'est pas contraire aux dispositions de l'article 56 §3 de la convention collective, qui ne peut être interprété comme interdisant la fixation des objectifs individuels pour les membres du personnel des points de vente de Belgacom mais qui simplement définit la manière dont les objectifs d'équipe doivent être fixés pour ces membres du personnel.

Les objectifs d'entreprise et d'équipe qui apparaissent dans la colonne de droite du document d'évaluation de madame O ont manifestement été fixés pour les points de vente Belgacom d'une part parce que le document d'évaluation vierge figurant en annexe du règlement déposé au dossier de madame O ne comporte pas cette description et d'autre part car le type d'objectifs mentionnés est en lien avec l'activité d'un point de vente de ce type.

La Cour ignore ce que signifie la mention « pas commencé » apparaissant dans le document d'évaluation à côté de la mention « ma progression » censée émaner de madame C

Quand bien-même il n'y a eu aucun commentaire de madame O ni de son évaluateur au niveau des objectifs d'entreprise et d'équipe, ceux-ci existaient bien.

Madame O ne peut dès lors prétendre que les objectifs n'ont été fixés qu'au niveau individuel.

A titre surabondant et à supposer que l'article 56 §2 de la convention collective n'aurait pas été respecté, quod non, elle n'explique pas en quoi cela permettrait de retenir l'existence d'une erreur de procédure au sens de l'article 54 §2 du règlement (concernant les dispositions administratives relatives à l'évaluation des membres du personnel de niveau 1 et 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) qui doit nécessairement s'interpréter en lien avec les dispositions du règlement. Or madame O entend déduire une erreur de procédure en se basant sur une disposition ne provenant pas de ce règlement.

Au vu de l'ensemble des développements qui précèdent, madame O ne prouve pas que Proximus aurait commis des erreurs de procédure et ne justifie pas sa demande d'obtention d'une mention « contribution de valeur » ni davantage l'octroi de points de mérite et d'une prime salariale y attachée.

Elle n'établit pas davantage que Proximus aurait commis une faute et que cette faute aurait engendré un dommage moral.

Au-delà des erreurs de procédure, madame O consacre plusieurs pages de ses conclusions à se plaindre des critères utilisés pour son évaluation et de la mention qu'elle a obtenue.



Il n'appartient pas à la Cour de se mettre à la place de Proximus pour juger si l'évaluateur a correctement évalué les performances de madame O et n'aurait pas dû lui donner une mention plus élevée en tenant compte notamment du temps qu'elle consacrait à son mandat syndical.

Il n'est du reste pas établi que le commentaire lié à l'incident du 11 octobre 2011 ne pouvait trouver place dans une évaluation dont l'un des critères à évaluer est l'intégrité et la confiance.

En conclusion, l'appel est non fondé. Le jugement doit être confirmé en tant qu'il déclare le recours non fondé.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire;

Déclare l'appel non fondé ;

Confirme le jugement querellé en tant qu'il déclare le recours non fondé ;

Condamne madame O aux dépens du 1^{er} degré et d'appel liquidés par Proximus à la somme de 1.560 € à titre d'indemnités de procédure, soit 780 € par Instance;

Ainsi arrêté par :

P. KALLAI, conseiller,
J-C. VANDERHAEGEN, conseiller social au titre d'employeur,
K. PEENE, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. ALTRUY, greffier assumé



J. ALTRUY,



K. PEENE,



J-C. VANDERHAEGEN,



P. KALLAI,

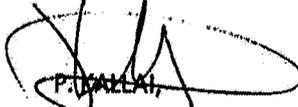
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 22 mars 2017, où étaient présents :

┌ PAGE 01-00000816374-0015-0016-01-01-4 ─┐



P. KALLAI, conseiller,
J. ALTRUY, greffier assumé


J. ALTRUY,


P. KALLAI,

