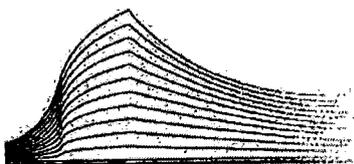


Copie

Délivrée à: tribunal du travail de Bruxelles



**Expédition**

Numéro du répertoire <b>2018 2199</b>
Date du prononcé <b>11 septembre 2018</b>
Numéro du rôle <b>2016/AB/53</b>
Décision dont appel <b>14/3858/A</b>

Délivrée à
le
€
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

## Arrêt

COVER 01-00001231925-0001-0010-01-01-1



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

**L'A.I.S.B.L. EUROCOMMERCE**, dont le siège social est établi à 1040 Bruxelles, Avenue des Nerviens, 85 bte 3 et inscrite à la BCE sous le numéro 0449.507.896;

**Appelante,**  
représentée par Maître Christophe Delmarcelle et Maître Emilie Mercenier, avocat à Ottignies.

contre

**Madame Cécile G.**

**Intimée,**  
représentée par Maître Valentine Thomas loco Maître Etienne Piret, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,  
Vu la loi du 10 octobre 1967, contenant le Code judiciaire, modifiée à plusieurs reprises,  
Vu le jugement du 14 octobre 2015,  
Vu la requête d'appel du 15 janvier 2016,  
Vu l'ordonnance actant les délais de conclusions et fixant la date de l'audience,  
Vu les conclusions déposées pour Madame G. le 6 juillet 2016 et pour l' AISBL, le 24 novembre 2016,  
Vu les conclusions additionnelles déposées pour Madame G. e 13 mars 2017 et pour l' AISBL, le 24 juillet 2017,  
Vu les conclusions de synthèse déposées pour Madame G le 16 novembre 2017,  
Entendu les conseils des parties à l'audience du 5 juin 2018,

\* \* \*

PAGE 01-00001231725-0002-0010-01-01-4



## I. FAITS ET ANTECEDENTS

1. L' AISBL EUROCOMMERCE est une association internationale sans but lucratif qui représente le commerce de détail, de gros et international en Europe et est constituée de fédérations nationales, d'associations nationales et européennes.

2. Madame G. qui est économiste de formation, est entrée au service de l' AISBL le 1<sup>er</sup> janvier 2005 en qualité de Conseillère dans les liens d'un contrat d'emploi à durée indéterminée conclu le 21 octobre 2004.

Engagée à temps plein, Madame G. a réduit ses prestations à 35 heures par semaine, à partir du 1<sup>er</sup> février 2008.

3. En juillet 2011, un nouveau directeur général a été désigné.

Le mode de management de ce directeur général ayant été à l'origine de certaines tensions, il a été fait appel à un consultant extérieur, qui a été chargé de rencontrer l'ensemble du personnel, d'analyser la situation et de procéder ensuite à des coachings individuels et collectifs.

4. Au début 2012, Madame G. a annoncé sa grossesse. Du 16 septembre 2012 au 31 janvier 2013, elle a été en congé de maternité. Ce congé de maternité a été suivi d'une dizaine de jours de congé.

Du 11 février 2013 au 10 avril 2013, Madame G. a bénéficié d'un congé parental. Ce congé parental a également été suivi de quelques jours de congé.

Du fait de son absence, Madame G. n'a pas rencontré le consultant extérieur.

5. Le 15 avril 2013, Madame G. s'est représentée au travail et s'est vu notifier la rupture immédiate de son contrat de travail moyennant l'annonce du paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 6 mois de rémunération.

La lettre suivante lui a été envoyée le même jour par recommandé :

*« Chère Cécile,  
Nous nous référons à notre entretien de ce jour concernant votre emploi au sein de notre association.  
Au vu des problèmes récurrents constatés dans l'accomplissement de certains projets, des relations difficiles avec votre supérieur hiérarchique, et du besoin de réduire le personnel dans votre domaine d'expertise, nous sommes au regret de vous annoncer qu'EuroCommerce AISBL a décidé de mettre fin à votre contrat de travail avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à*



*six mois de salaire conformément à l'article 8 de votre contrat de travail.*

*A compter d'aujourd'hui, vous cessez donc d'être une employée d'EuroCommerce AISBL et ne devez plus vous présenter demain.*

*Les formalités concernant les documents et les paiements de sortie en ce compris l'indemnité de préavis seront accomplies dans les prochains jours. [...]».*

7. Le 10 mai 2013, le conseil de Madame GI adressa à l'AISBL un courrier de contestation des motifs du licenciement.

Ce courrier a été suivi d'un second courrier, adressé le 24 mai 2013 au conseil de l'AISBL, précisant les contestations et prétentions de Madame GI, notamment en termes d'indemnité de protection liée à son congé parental.

8. Le 21 juin 2013, l'AISBL s'est acquittée de la somme brute de 34.496,10 Euros au titre d'indemnité compensatoire de préavis et a adressé à Madame GI ses documents sociaux de fin de contrat, dont un C.4 faisant état, au titre de « motif précis du chômage », du motif suivant : « Mauvaises performances et difficultés relationnelles ».

La procédure a été introduite par requête du 3 avril 2014.

Madame GI demandait au tribunal de condamner l'AISBL à lui payer :

- à titre d'indemnité de protection prévue par l'article 15 de la CCT n° 64 du 19 avril 1997 « instituant un droit au congé parental » : la somme de 34.496,10 Euros bruts, les intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 15 avril 2013, les intérêts judiciaires, à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater de l'introduction de la requête introductive d'instance;
- à titre de rémunération du jour férié du 1<sup>er</sup> mai 2013 : la somme de 262,21 Euros (bruts), les intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 15 avril 2013, les intérêts judiciaires, à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater de l'introduction de la requête introductive ;
- à titre de rémunération du jour férié du 9 mai 2013 (jeudi de l'Ascension) : la somme de 262,21 Euros (bruts), les intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 15 avril 2013, les intérêts judiciaires, à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater de l'introduction de la requête introductive ;
- les intérêts à valoir, au taux de l'intérêt légal, du 15 avril 2013 au 21 juin 2013, sur la somme de 34.496,10 Euros (correspondant à l'indemnité compensatoire de préavis



due par la défenderesse), dont à déduire la somme de 507,88 EUR réglée par la défenderesse le 23 septembre 2014.

Par jugement du 14 octobre 2015, le tribunal du travail a fait partiellement droit à la demande et a condamné l' AISBL à payer :

- 34.496,10 Euros à titre d'indemnité de protection prévue par l'article 15 de la C.C.T. n°64, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires échus depuis le 15 avril 2013 ;
- 524,42 Euros à titre de rémunération afférente aux jours fériés des 1<sup>er</sup> et 9 mai 2013, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires échus depuis le 15 avril 2013 et dont à déduire le paiement de 507,88 Euros effectué le 23 septembre 2014, à imputer d'abord sur le principal et ensuite sur les intérêts ;
- les intérêts légaux échus du 15 avril 2013 au 21 juin 2013 sur la somme brute de 34.496,10 Euros, payée à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

9. L' AISBL a fait appel du jugement par une requête déposée le 15 janvier 2016.

## II. OBJET DE L'APPEL

10. L' AISBL demande à la cour du travail de mettre à néant le jugement en ce qu'il l'a condamnée à payer 34.496,10 Euros à augmenter des intérêts légaux et judiciaires échus depuis le 15 avril 2013 et 524,42 Euros à titre de rémunération afférente aux jours fériés des 1<sup>er</sup> et 9 mai 2013.

Madame G demande la confirmation du jugement.

## III. DISCUSSION

### A. Indemnité de protection liée au congé parental

11. Les dispositions légales pertinentes ont été rappelées par le premier juge. La cour s'y réfère et rappelle uniquement que l'article 15 de la convention collective de travail n° 64 instituant un droit au congé parental conclue le 29 avril 1997 au sein du Conseil national du Travail précise :

*« § 1er. 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 précitée, ou pour motif suffisant.*

PAGE 01-00001231925-0005-0010-01-01-4



*Par motif suffisant, il faut comprendre le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au congé parental.*

*§ 2. Cette interdiction de mettre fin unilatéralement à la relation de travail sort ses effets à la date de l'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 9 ci-avant soit au plus tôt 3 mois avant la prise de cours de la période de congé parental, et cesse 2 mois après la date de fin de cette même période.*

*[...]*

*§3. L'employeur qui, malgré les dispositions du § 1er du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail. [...] ».*

La cour rappelle que le droit au congé parental est issu de la législation européenne qui notamment accorde une grande importance à la protection des droits du travailleur lors de son retour dans l'entreprise. Selon la clause 5 de l'accord-cadre dont la directive porte application :

*« 1. À l'issue du congé parental, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, si cela se révèle impossible, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat ou à sa relation de travail.*

*2. Les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date du début du congé parental sont maintenus en l'état jusqu'à la fin du congé parental. Ces droits s'appliquent à l'issue du congé parental, tout comme les modifications apportées à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales.*

*3. Les États membres et/ou les partenaires sociaux définissent le régime du contrat ou de la relation de travail pour la période du congé parental.*

*4. Pour faire en sorte 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 un traitement moins favorable ou le licenciement en raison de la demande ou de la prise d'un congé parental, conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales. (...) » (Directive 2010/18/UE du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE).*

**12.** A juste titre - et en conformité tant avec l'article 1315, alinéa 2, du Code civil qu'avec l'article 15 de la CCT n° 64 -, le premier juge a confirmé que la preuve des motifs étrangers incombait à l'employeur. De ce que l'article 15 précité instaure une interdiction de principe,



il découle que c'est à l'employeur qu'il revient de démontrer l'existence de motifs justifiant la levée de cette interdiction.

La Cour de cassation s'est d'ailleurs prononcée dans le même sens, à propos d'une disposition similaire (Cass. 14 janvier 2008, S.07.0049.N).

Enfin, considérer, comme semble le soutenir l' AISBL en pages 9 à 12 de ses conclusions, que la protection contre le licenciement en cas de congé parental pourrait être moins importante que la protection accordée dans des circonstances similaires par la législation belge serait contraire au droit de l'Union. Cette position ne serait, en effet, pas conforme :

- au principe d'équivalence, selon lequel « les violations du droit de l'Union doivent être sanctionnées dans des conditions, de fond et de procédure, qui soient analogues à celles applicables aux violations du droit national d'une nature et d'une importance similaires »,
- au principe d'effectivité selon lequel « les modalités procédurales ne peuvent rendre en pratique impossible ou excessivement difficile l'exercice des droits conférés par le droit de l'Union » (sur ces principes, voy., notamment, CJUE, 17 mars 2016, *Benallal*, C-161/15 ; CJUE, 29 octobre 2009, *Pontin*, C-63/08).

13. Il appartient donc à l' AISBL de prouver qu'elle a licencié Madame G. pour un motif suffisant, dont la nature et l'origine sont étrangères au congé parental.

L' AISBL allègue :

- des problèmes récurrents qui auraient été constatés dans l'accomplissement de certains projets,
- des relations difficiles avec son supérieur hiérarchique,
- la nécessité de réduire le personnel dans le domaine d'expertise de Madame G

En ce qui concerne la preuve de ces motifs, le dossier de l' AISBL est peu consistant. Elle se prévaut de quatre e-mails qui ont été adressés à Madame G. par le nouveau directeur général les 23 juin, 5 juillet, 13 juillet et 27 août 2012, de même que de deux projets d'e-mails qu'il aurait renoncé à lui adresser le 26 mars 2012.

Il y a tout d'abord lieu de relever que les e-mails dont se prévaut l' AISBL sont éminemment suspects et peu probants dès lors qu'ils sont postérieurs à l'annonce de la grossesse. De même, des projets d'e-mails qui n'ont pas été envoyés sont dénués de valeur probante : le fait qu'ils n'ont pas été envoyés suffit à faire douter qu'ils correspondent à la réalité,... Par ailleurs, dès lors que ces e-mails n'ont jamais été envoyés à Madame G. celle-ci n'a jamais pu répondre. Enfin et en tout état de cause, la teneur des e-mails relève plus des



critiques subjectives que des reproches concrets et n'est de surcroît corroborée par aucun élément objectif du dossier.

Comme l'a relevé le premier juge, on ne peut faire abstraction des éléments suivants :

- Madame G1 n'a, par le passé, jamais fait l'objet de la moindre observation ou critique concernant son travail et/ou son comportement au travail, au contraire ; ainsi, au moment de son départ en juin 2011, l'ancien directeur général de l' AISBL EUROCOMMERCE, avec qui Madame G1 avait collaboré pendant plus de six ans, a fait les louanges de ses capacités professionnelles, de ses compétences techniques et de ses qualités personnelles (pièce n° 15 du dossier de Madame G1 ; voir également les pièces n° 12 et 14 de son dossier) ;
- il n'est pas contesté par l' AISBL que Madame G1 a mené à bien un très important dossier opposant l' AISBL à Visa et MasterCard ; Madame G1 n'a donc, *a priori*, pas le profil de la personne passive, désorganisée ou négligente, que l' AISBL tente actuellement de lui accoler ;
- ce n'est qu'en cours de grossesse que Madame G1 a commencé à faire l'objet de reproches de la part du nouveau directeur général et ce, de surcroît dans un contexte de tensions et de difficultés généralisé depuis l'arrivée de ce nouveau directeur général (voy. les pertinents motifs du jugement, feuillets 9-10).

Il n'est nullement démontré que la dégradation des relations de travail avec le supérieur hiérarchique serait imputable à Madame G1 et pourrait constituer un motif suffisant. Il est à cet égard curieux d'en appeler à l'autorité d'un consultant que Madame G1 n'a jamais rencontré. L'objectivité du propos de ce consultant, qui a toutes les allures d'un panégyrique du directeur général et qui tente de le présenter comme un « manager idéal », paraît douteuse.

Enfin, il ne résulte d'aucune pièce et notamment pas de la comparaison des organigrammes produits par l' AISBL que l' AISBL était confrontée à la nécessité de réduire le personnel dans le domaine d'expertise de Madame G1. En effet, à part le poste de Madame G1, la plupart des postes ont été maintenus. L'attestation établie, selon toute vraisemblance pour les besoins de la cause, par un responsable de COMEOS ne suffit pas à établir la nécessité de la suppression du poste de Madame G1.

14. En définitive, rien ne permet de conclure à l'existence d'un motif suffisant, dont la nature et l'origine seraient étrangères au congé parental. L' AISBL n'écarte pas le motif suspect et n'établit pas que le licenciement n'est pas intervenu en représailles du congé parental ayant succédé au congé de maternité.



Le jugement doit être confirmé en ce qu'il fait droit à l'indemnité de protection et aux intérêts légaux, le montant de l'indemnité n'étant, en tant que tel, pas contesté.

**B. Salaire des jours fériés**

15. La demande n'est, en tant que telle, pas contestée. L'AISBL ne démontre pas le paiement qu'elle allègue.

Le jugement doit être confirmé sous réserve du paiement qui serait intervenu.

**POUR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant contradictoirement,

Dit l'appel de l'AISBL non fondé,

Confirme entièrement le jugement,

Condamne en outre l'AISBL EUROCOMMERCE aux dépens d'appel, liquidés par Madame G à 2.400,00 Euros correspondant à l'indemnité de procédure, à augmenter des intérêts judiciaires.

---

┌ PAGE 01-00001231925-0009-0010-01-01-4 ┐



Ainsi arrêté par :

J.-Fr. NEVEN,

Président,

P. WOUTERS,

Conseiller social au titre d'employeur,

Cl. PYNAERT,

Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

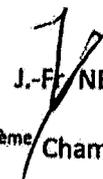
Greffier

  
G. ORTOLANI,

  
Cl. PYNAERT,



P. WOUTERS,

  
J.-Fr. NEVEN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 11 septembre 2018, où étaient présents :

J.-Fr. NEVEN,

Président,

G. ORTOLANI,

Greffier

  
G. ORTOLANI,

  
J.-Fr. NEVEN,

┌ PAGE 01-00001231725-0010-0010-01-01-4 ┐

