



Expédition

Numéro du répertoire 2020 /
Date du prononcé 23 juin 2020
Numéro du rôle 2018/AB/202
Décision dont appel 16/11229/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

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

L'A.S.B.L. CENTRE D'ACCUEIL SOCIAL ABBE FROIDURE, dont le siège social est établi à 1050
Bruxelles, Rue Américaine 10,

Appelante,
représenté Maître Michel Bogaerts, avocat à 1050 Bruxelles.

contre

Madame A.,

Intimée,
représenté Maître Mehdi Aboudi, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

I. LES FAITS

1.

Madame A. est entrée au service de l'A.S.B.L. LES PETITS RIENS le 3 septembre 2012, à mi-temps, dans les liens d'un contrat de travail pour une durée indéterminée conclu le 20 juillet 2012.

Madame A. est entrée au service de l'A.S.B.L. UN TOIT A SOI, à mi-temps, dans les liens d'un contrat à durée indéterminée, conclu le 26 juin 2013.

Madame A. est entrée 1^{er} avril 2015 au service de l'A.S.B.L. Centre d'Accueil Social Abbé Froidure (ci-après dénommée CASAF) à temps plein.

2.

En date du 6 janvier 2016, CASAF met fin au contrat de travail de Madame A. avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondante à un délai de préavis de 3 mois et 12 semaines.

3.

La lettre de licenciement ne contient pas de motivation.

Le formulaire C4 indique le motif suivant : « *Restructuration du service de médiation de dette décidée par le Conseil d'Administration* ».

Interpellée par l'organisation syndicale de Madame A., CASAF précise dans une lettre du 9 août 2016:

« Tout d'abord il faut savoir que la fonction de médiation de dettes étant agréée et NON subsidiée par la COCOM, c'est l'asbl Petits Riens qui doit chaque année compenser le déficit du CASAF pour cette activité.

Les Petits Riens évaluent régulièrement la pertinence de leurs actions, tant au regard de l'évolution des populations, de leurs besoins que des réponses qu'ils tendent d'apporter. Un critère de choix prépondérant dans les actions que l'association entreprend est l'efficacité. En d'autres termes nous nous demandons quelle est, en fonction des moyens investis, le retour positif que nous pouvons générer pour les personnes, est-ce que les impacts positifs sont en lien avec notre mission, enfin est-ce que nos moyens ne pourraient pas être investis dans d'autres actions où nous avons de meilleurs résultats ?

Or, il s'est avéré que la médiation de dettes peine à donner de bons résultats, particulièrement avec les personnes pour lesquelles nous n'avons pas un moyen fort de contrôle sur leurs comptes. D'autres part, d'autres centres (principalement les CPAS, qui eux ont un contrôle direct sur les comptes du bénéficiaire) font le même travail de médiation de dette, avec beaucoup plus de succès.

Dès lors, il a été décidé de recentrer l'activité de médiations de dettes autour du public accueilli au sein de l'ASBL « Petits Riens » ainsi que sur le travail psycho-social.

Dans ce contexte l'équipe au sein du CASAF devenait trop importante, et il a alors été décidé de la réduire.

La personne qui a été licenciée était la dernière entrée en service. Elle n'a d'ailleurs pas été remplacée.

La raison du licenciement était donc bien : Restructuration du service de médiation de dettes. Nous avons précisé « décidée par le Conseil d'Administration » car il s'agit d'une décision organisationnelle ».

4.

Aucun accord à l'amiable est intervenu entre parties et Madame A. a introduit la présente procédure en date du 25 octobre 2016.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

1.

Madame A. a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles de condamner CASAF au paiement du montant de 6.768,92 euros à titre d'indemnité pour licenciement

manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires et des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

2.

Par un jugement du 18 janvier 2018, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

«

Déclare la demande de Madame A. recevable et fondée dans la mesure indiquée ci-après :

Condamne l'A.S.B.L. CASAF à payer à Madame A. la somme de 6.768,92 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;

Condamne également l'A.S.B.L. CASAF aux dépens, liquidés pour lors par Madame A. à la somme de 1.080,00 € correspondant à l'indemnité de procédure ;

Et déclare pour autant que de besoin le présent jugement exécutoire nonobstant appel et sans caution ».

III. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

CASAF a interjeté appel le 05 mars 2018 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 18 janvier 2018.

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. ; le délai d'appel a donc été respecté.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 04 avril 2018, prise à la demande conjointe des parties.

Madame A. a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

CASAF a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 26 mai 2020 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.

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

1.

CASAF demande de réformer le jugement a quo en ce qu'il l'a condamné au paiement d'un montant de 6.768,92 euros à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires et des dépens.

CASAF demande de déclarer la demande de Madame A. non fondée et de l'en débouter.

CASAF demande à titre subsidiaire de fixer le montant de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines de rémunération, soit 1.194,52 euros.

CASAF demande de condamner Madame A. au paiement des dépens des 2 instances.

2.

Madame A. demande de confirmer le jugement dont appel et de condamner CASAF au paiement de la somme de 6.768,92 euros à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires.

Elle demande également de condamner CASAF au paiement des dépens des 2 instances.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

CASAF ne doit pas payer à Madame A. une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

Les principes.

L'article 3 de la C.C.T. n° 109 prévoit que le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Conformément à l'article 4 de la de la C.C.T. n° 109, le travailleur doit, le cas échéant, adresser sa demande à l'employeur, par lettre recommandée, dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin, ou dans les six mois qui suivent la notification du congé moyennant préavis, sans pour autant que ce second délai de six mois ne puisse dépasser le premier délai de deux mois.

L'article 5 de la C.C.T. n° 109 prévoit que l'employeur doit communiquer au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.

L'article 6 de la C.C.T. n° 109 dispense cependant l'employeur de répondre à la demande du travailleur lorsqu'il a, de sa propre initiative, communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

L'article 8 de la convention collective de travail n°109 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme « *le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable* ».

Le commentaire qui en est donné par les partenaires sociaux dans la convention est le suivant :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».

L'article 9 de la convention précitée dispose :

« §1. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».

Le commentaire qui en est donné par les partenaires sociaux dans la convention est le suivant :

« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

En lieu et place de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil ».

Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Un large pouvoir d'appréciation est donc laissé à ce titre au juge.

Selon la doctrine, ce commentaire implique que :

Le montant de l'indemnité dépendrait donc de l'intensité du caractère abusif du licenciement. Le tribunal serait appelé à moduler l'indemnité à l'aune du manque de justification raisonnable de la rupture du contrat.

Il ressort de l'analyse de la jurisprudence connue (...) que cette indemnité est généralement fixée entre 7 à 10 semaines de rémunération, les juridictions du travail tenant à cet effet plutôt compte des circonstances de chaque espèce, mais sans application de critères précis et spécifiques » (voir A. Gielen et csrts, La rupture du contrat de travail – chronique de jurisprudence 2011-2015, Larcier 2017, p.451.).

En ce qui concerne la charge de la preuve, la CCT permet trois situations, étant (i) celle où l'employeur a communiqué les motifs de licenciement, (ii) celle où il ne l'a pas fait alors que le travailleur a demandé cette communication et (iii) celle où le travailleur n'a pas fait la demande.

S'agissant de la charge de la preuve, l'article 10 de la convention dispose :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4 ».

Dans la première hypothèse, l'employeur doit donc apporter la preuve du motif avancé et le travailleur peut apporter la preuve que celui-ci ne constitue pas la véritable cause du licenciement.

Si par contre les motifs n'ont pas été donnés alors qu'ils ont été demandés, l'employeur devra prouver les motifs et également établir qu'ils ne sont pas manifestement déraisonnables.

S'ils n'ont pas été demandés, le travailleur doit prouver le motif du licenciement et établir les éléments qui indiquent que celui-ci est manifestement déraisonnable ».

Application des principes en l'espèce.

1.

La lettre de licenciement ne contient aucune motivation.

Madame A. n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

Il appartient dès lors à Madame A. de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable de son licenciement.

Le motif précis du chômage que l'employeur a indiqué dans le formulaire C4, destiné à l'ONEM, ne peut être assimilé à une motivation spontanée du licenciement au sens de l'article 6 de la convention collective de travail numéro 109.

L'article 10 de la C.C.T. n° 109, qui traite de la charge de la preuve, fait expressément référence à une communication des motifs du licenciement « *dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6* » de ladite de la C.C.T..

Ces deux dispositions visent l'hypothèse où le travailleur a demandé, conformément à l'article 4, à l'employeur de lui communiquer les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement dans les deux mois après que le contrat de travail ait pris fin.

En particulier, l'article 6 a pour seul objet de dispenser l'employeur à qui une telle demande a été valablement adressée de communiquer, une nouvelle fois, au travailleur concerné les motifs de son licenciement s'il l'a déjà fait spontanément avant la réception de sa demande.

2.

CASAF motive et démontre que le licenciement de Madame A. en date du 6 janvier 2016 a eu lieu en raison d'une restructuration au service de médiation de dettes, à savoir la réduction de l'équipe de ce service.

3.

En effet, cette restructuration avait déjà été évoquée lors du comité de direction du 10 mai 2015 dont le procès-verbal mentionne :

« Quid si stop financement ? Casaf s'occupe de plusieurs problématiques alors que ces services existent déjà ailleurs., doit-on se substituer au Cpas? (médiation dettes... »

Le conseil d'administration décida en date du 17 décembre 2015 :

« Au niveau de la Médiation de dettes, par contre, notre valeur ajoutée est moins pertinente. Ce service comprend actuellement 2 personnes alors qu'on se rend compte qu'une seule est suffisante.

En effet, nos actions envers le public dans ce domaine se limitent souvent à trouver des solutions temporaires, à réduire certaines dettes, faire bénéficier de l'épicerie sociale... mais nous n'avons pas l'expertise suffisante pour s'occuper des difficultés les plus importantes pour lesquelles le CPAS ou d'autres services externes sont davantage compétents. La pertinence de notre action en médiation de dettes questionne par rapport à l'ampleur des problèmes qui nous dépassent.

Suite à ce constat, la proposition faite au conseil d'administration est la suivante :

*-supprimer 1 ETP 3 en médiation de dettes réduire 1 ETP par 0,5 ETP au secrétariat
-rajouter 0,5 ETP au poste de juriste afin d'arriver à 1 ETP.*

En effet, étant donné l'agrandissement de notre structure, de nombreuses questions relevant du législatif et des problématiques liées à des solutions juridiques sont de plus en plus nombreuses. C'est pourquoi il serait nécessaire d'augmenter notre aide dans le domaine juridique, tant pour des questions en interne à la structure que pour répondre aux attentes de notre public.

De plus, un juriste est également compétent pour suivre des dossiers de médiation de dettes. D'où la décision d'augmenter le temps de travail du juriste.

La question est de savoir si on doit faire de la médiation de dettes ou s'orienter vers de la guidance budgétaire.

La suppression du poste de médiation de dettes nous permet de perpétuer le service Synersanté qui est plus pertinent.

(...)

Le conseil d'administration approuve la décision suivante :

-suppression d'1 ETP pour le poste de médiation de dettes au CASAF

-(...)

-augmentation de 0,5 ETP au poste de juriste pour arriver à 1 ETP effectif avec une description de fonctions plus complexes et diversifiées par rapport à la mission actuelle.

Cette décision du conseil d'administration est actée quelle que soit la décision de la COCOF sur le financement ou non du service Synersanté ».

En exécution de cette décision du conseil d'administration, le comité de direction pris, le 5 janvier 2016, la décision suivante :

« 6) *Licenciement :*

-1TS @Home

-1TS Casaf médiation dettes : Restructuration + motif économique. Justification sur réflexion de fonds ».

4.

Il ressort des pièces du dossier que Madame A. faisait bel et bien partie du service de médiation de dettes et qu'en conséquence elle était visée par la restructuration de ce service.

Cela résulte notamment des écrits de Madame A. elle-même.

Ainsi a-t-elle-même mentionné dans le formulaire de l'entretien de fonctionnement du 23 octobre 2015, à propos de la médiation de dettes :

« Je n'ai pas encore beaucoup de dossiers, n'ayant pas encore suivi la formation. Je pense qu'une fois la pratique acquise, certains réflexes deviendront systématiques.

La médiation en général est un domaine que j'aime bien car elle permet de dénouer des choses et les apaiser. La capacité à mener des négociations est un vecteur essentiel pour son accomplissement. Il CASAF a quand même un aspect fort administratif qui nécessite une vigilance accrue et une nécessité à se mettre à jour régulièrement au niveau législatif. C'est un domaine où on parle d'argent, on s'immisce dans l'intimité des gens, on se permet un

regard inquisiteur de comment se fait la gestion de l'argent, la relation de la personne à l'argent, aux biens de consommation et surtout confronter la personne à son état de pauvreté, toutes des choses avec lesquelles je ne suis pas spécialement à l'aise mais qui sont indispensables à aborder pour aider la personne à s'en sortir. Je me sens par contre à l'aise dans la phase de négociation avec les créanciers et j'apprécie beaucoup, je n'ai pas encore acquis toutes les ficelles de l'art de négocier mais je pense que cela viendra avec une pratique régulière ».

5.

Madame A. conteste la décision de CASAF de réduire l'équipe de la médiation de dettes, vu le nombre élevé de demandes de médiation de dettes.

Le choix d'utiliser ses fonds à d'autres finalités en raison du peu d'efficacité de son action en matière de médiation de dettes et de la présence d'autres acteurs dans le réseau social bruxellois qui offrent le même service, ne peut pas être qualifié de déraisonnable au sens de la de la C.C.T. n° 109.

6.

Madame A. critique également le critère retenu par CASAF pour se séparer d'elle, plutôt que d'un autre travailleur social.

Le choix de CASAF de privilégier l'ancienneté était toutefois légitime et n'est pas déraisonnable.

6.

La restructuration du service de médiation de dettes est établie, ainsi que le fait que Madame A. faisait partie de ce service.

Madame A. n'apporte pas la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable de son licenciement.

La demande d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est non fondée.

2. Dépens.

Il y a lieu de condamner Madame A. aux dépens des 2 instances, liquidées à 1.080 € à titre d'indemnité de procédure en première instance et 1.080 € à titre d'indemnité de procédure en degré d'appel.

Cette décision est motivée pour les raisons suivantes :

1.

Conformément à l'article 1017, alinéa premier du code judiciaire, les dépens doivent être mis à la charge de la partie perdante soit, en l'occurrence, Madame A. Les dépens comprennent, en l'espèce, l'indemnité de procédure pour chaque instance.

Le montant de l'indemnité de procédure est déterminée en fonction du montant de la demande par l'arrêté royal du 26 octobre 2007, fixant le tarif des indemnités de procédure visée à l'article 1022 du code judiciaire.

2.

Madame A. sera donc condamnée à supporter les dépens de CASAF, liquidées à un montant de 1.080 € à titre d'indemnité de procédure devant le tribunal du travail et 1.080 € à titre d'indemnité de procédure devant la cour du travail.

3.

La contribution de 20 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée par CASAF, sont mis à la charge de Madame A.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable et fondé.

Quant à la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Réforme le jugement attaqué.

Déboute Madame A. de sa demande.

Quant aux dépens :

Condamne Madame A. à payer à CASAF le montant de 1.080 euros à titre d'indemnité de procédure en première instance et 1.080 euros d'indemnité de procédure en degré d'appel.

Met à charge de Madame A. la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 20 euros.

Ainsi arrêté par :

A. SCHOENMAEKERS, conseiller,
G. MARIJSSE, conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI, greffier

G. ORTOLANI,

R. PARDON,

A. SCHOENMAEKERS,

G. MARIJSSE, Conseiller social 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 A. SCHOENMAEKERS, Conseiller, et R. PARDON, Conseiller social au titre d'employé.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 23 juin 2020, où étaient présents :

A. SCHOENMAEKERS, conseiller,

G. ORTOLANI, greffier

G. ORTOLANI,

A. SCHOENMAEKERS,