



Expédition

Numéro du répertoire

2023 /

Date du prononcé

18 avril 2023

Numéro du rôle

2020/AB/3

Décision dont appel

18/35/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. CRECHE DES SOEURS LUCRECE ET LOUISA, BCE 0415.349.644, dont le siège est établi à 1430 Rebecq, rue Parmentier,11 ;

Appelante,

représentée par Maître

contre

Madame D. S.,

Intimée,

représentée par Maître

★

★

★

I. LES FAITS

1.

Madame D. S. entre au service de l’ASBL Crèche des Sœurs Lucrèce et Louisa (ci-après dénommée la Crèche) moyennant un contrat de travail à durée indéterminée du 7 juin 2013, à temps partiel, à concurrence de 20h54 par semaine dans un régime horaire de travail correspondant à 40 heures par semaine.

Madame D. S. exerce deux fonctions distinctes, d’une part une fonction de directrice à concurrence de 9h30 par semaine et d’autre part une fonction d’infirmière à concurrence de 11h24 par semaine.

2.

Dans un courrier du 9 février 2016, Madame D. S. informe le conseil d’administration de la crèche des difficultés qu’elle rencontre, notamment avec la gestion de son équipe de puéricultrices.

3.

Par courrier du 22 février 2017, Madame D. S. informe le conseil d’administration de ce qui suit:

«Sur le conseil de mon médecin et de l'ONE, je serai absente de la crèche de ce jour au lundi 20 mars.

Ce temps de repos et de récupération devrait me permettre de prendre le recul suffisant que pour décider de la poursuite ou non de notre collaboration.

Dans les conditions actuelles, à ce jour, il ne me semble pas possible de réaliser pleinement les missions qui me sont dévolues.

Je m'épuise chaque jour un peu plus afin d'assurer comme Je le souhaite un accueil de qualité pour chaque enfant et chaque famille, accompagnée par une équipe dynamique, enthousiaste et solidaire. »

4.

Madame D. S. connaît une nouvelle période d'incapacité de travail à partir du mois de mai 2017.

5.

Dans le courant du mois d'août 2017, alors que Madame D. S. est toujours en incapacité, Madame A. G. prend contact avec le secrétariat social de la crèche afin d'obtenir les renseignements nécessaires à la rupture du contrat de travail de Madame D. S.

6.

Par lettre du 25 septembre 2017, Madame A. G. demande à Madame D. S. si elle compte reprendre ses activités au sein de la crèche à partir du 2 octobre 2017.

7.

Par courriel du même jour, Madame D. S. lui répond qu'elle reprend le travail le 15 octobre 2017.

8.

La crèche met fin au contrat de travail de Madame D. S. par lettre recommandée du 25 septembre 2017, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis d'une durée de 3 mois et 13 semaines.

Ce courrier stipule:

«(...) ont le regret de vous faire savoir qu'il a été décidé de résilier votre contrat de travail, avec effet immédiat, en date du 01/10/2017 pour manquement à l'exercice de vos fonctions en tant que Directrice/Infirmière.

Les principaux manquements relevés sont les suivants :

- *Non-respect des obligations légales liées à la sécurité des enfants*
- *Règlement de travail non conforme et non application de la législation sociale*
- *Obligations administratives ONE non rencontrées*

A partir de cette date, vous ne faites donc plus partie du personnel de l'entreprise et vous êtes dès lors libérée de toute prestation.

*Compte tenu de votre ancienneté dans l'entreprise, une indemnité de rupture correspondant à un délai de préavis égal à 3 mois et 13 semaines vous sera payée.
Cette indemnité de rupture sera réduite de 4 semaines de rémunérations compte tenu que vous avez + de 45 ans, ceci afin de financer votre procédure d'outplacement.*

En vertu des conditions prévues. par le régime général, vous vous voyez offrir le droit à une procédure d'outplacement. Cette offre fait l'objet d'un courrier séparé qui vous sera envoyé. Vous disposez d'un délai de 4 semaines, à partir de l'offre, pour informer par écrit que vous entendez exercer ce droit à l'outplacement. Veuillez noter que le fait que vous entendez ou pas exercer ce droit à l'outplacement n'aura pas d'influence sur votre indemnité de rupture qui sera dans tous les cas réduite de 4 semaines de rémunération ».

9.

Par lettre recommandée du 16 octobre 2017, le conseil de Madame D. S. met en demeure la Crèche de payer à sa cliente les montants dus suite à la rupture de son contrat de travail et demande la production des documents sociaux.

10.

Par lettre recommandée du 6 novembre 2017, le conseil de Madame D. S. conteste le montant de l'indemnité de rupture, aborde la problématique du reclassement professionnel, sollicite le paiement de 72 heures supplémentaires et postule le paiement d'un montant de 9.899,10€ brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT 109.

11.

Aucun accord à l'amiable n'intervient entre parties et Madame D. S. introduit la présente procédure par le dépôt d'une requête contradictoire en date du 17 janvier 2018.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

1.

Madame D. S. a demandé au tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles ce qui suit :

« Au terme de ses dernières conclusions du 08/10/2018, Madame D. S. postule la condamnation de l'ASBL CRECHE DES SŒURS LUCRECE ET LOUISA:

•Au calcul et au paiement du solde de l'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts de retard à dater du 16/10/2017;

- *A la production du carnet noir concernant le relevé des heures supplémentaires accomplies par Madame D. S.;*
- *Au paiement d'un euro provisionnel à titre d'heures supplémentaires, montant fixé à titre provisoire, sous réserve de majoration ou de minoration en cours d'instance ;*
- *Au paiement d'une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération pour discrimination sur la base de son état de santé;*
- *Subsidiairement : au paiement d'une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération pour licenciement manifestement déraisonnable, soit un montant de 9.899,10 € bruts ;*
- *A la correction des documents sociaux de Madame D. S., et plus particulièrement: compléter le C4, l'annexe pacte des générations et l'annexe certificat de travail;*
- *Au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure. »*

2.

Par un jugement du 21 novembre 2019, le tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles déclare la demande recevable et partiellement fondée.

Il condamne la Crèche à payer à Madame D. S., une somme brute de 13.068,48€ à titre d'indemnité forfaitaire, telle que prévue par l'article 18§2 2° de la loi du 10/05/2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Il compense les dépens et délaisse à Madame D. S. le paiement de la somme de 20€ à titre de contribution au destinée au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

III. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

La Crèche a fait appel le 3 janvier 2020 du jugement prononcé par le tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles le 21 novembre 2019.

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

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 5 février 2020, prise à la demande conjointe des parties.

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

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

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 28 février 2023. Monsieur _____, avocat général, a déposé un avis écrit. Il en a remis une copie aux parties. Monsieur l'avocat général a exposé à l'audience le contenu de son avis.

Les parties ont répliqué par écrit à cet avis.

La cause a été prise en délibéré le 14 mars 2023.

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. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

1.

La Crèche demande de réformer le jugement du tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles du 21 novembre 2019 en ce qu'il déclare fondée la demande de Madame D. S. relative à l'indemnité forfaitaire, telle que prévue par l'article 18§2, 2° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

La Crèche demande de débouter Madame D. S. de cette demande.

La crèche demande de condamner Madame D. S. aux dépens de l'instance d'appel, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à un montant de 2.400 €.

2.

Madame D. S. demande de confirmer le jugement du tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles du 21 novembre 2019 en ce qu'il déclare fondée la demande relative à l'indemnité forfaitaire, telle que prévue par l'article 18§2, 2° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Elle demande à la cour de condamner la Crèche à lui payer :

- le montant de 13.068,48€ bruts à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire équivalente à 6 mois de rémunération (à titre subsidiaire : le montant de 9.899,10 € bruts à titre d'indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération pour licenciement manifestement déraisonnable)
- les intérêts à dater de leur exigibilité

- les dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à un montant de 1.320 € en première instance et 1.320 € en degré d'appel, ainsi qu'un montant de 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de 2^e ligne.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION.

1. Quant à l'indemnité de protection suite à une discrimination.

La Crèche doit payer une indemnité de protection de 13.068,48€ brut à Madame D. S..

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Les principes relatifs à la discrimination.

1.

La demande se fonde sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Cette loi s'applique à la relation de travail, notamment en ce qui concerne la décision de licenciement (article 5, § 2, 3°).

Dans les domaines qui relèvent de son champ d'application – notamment en matière de licenciement –, la loi interdit toute forme de discrimination (article 14), dont celle fondée sur l'état de santé actuel ou futur du travailleur. (article 4°).

La Cour se rallie à la décision de la Cour du Travail de Bruxelles du 12 avril 2021, en ce qui concerne la discrimination lors d'un licenciement pendant la suspension de l'exécution du contrat de travail par suite de maladie ou d'accident, et ce pour les motifs qui y sont exposés.

« Pour terminer, la circonstance qu'en vertu de l'article 38, §§ 1 et 2, de la loi du 3 juillet 1978, un congé puisse être donné par l'employeur pendant la suspension du contrat de travail visée à l'article 31, §1^{er} (l'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail pas suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat), ne l'autorise pas pour autant à licencier le travailleur en raison de son état de santé actuel ou futur en contravention avec les articles 4 et 14 de la loi du mai 2007 (voy. aussi en ce sens : L. Peltzer et E. Plasschaert, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014 », J.T. , 2014, p. 386, no 38).

La Cour ne peut donc pas suivre l'avocat général lorsqu'il affirme dans son avis écrit que la « jurisprudence et la doctrine qui considèrent que le licenciement pendant l'incapacité de

travail serait discriminatoire, méconnaissent systématiquement les dispositions précitées de la loi du 3 juillet 1978 ».

2.

En vertu de l'article 28 de la loi, lorsque une personne qui s'estime victime d'une discrimination, invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, dont l'état de santé actuel ou futur, il incombe au défendeur, en l'occurrence l'employeur, de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination (article 33).

Lorsque les conditions légales pour l'inversion de la charge de la preuve ne semblent pas réunies, cela implique que le travailleur doit prouver la discrimination alléguée par application des règles du droit commun relatives à la charge de la preuve. Avancer simplement que l'employeur a commis une infraction ne suffit pas.

3.

En cas de discrimination, la victime peut, en vertu de l'article 18, réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra contractuelle. Elle a le choix entre une indemnisation sous forme d'un montant forfaitaire ou une indemnisation correspondant au préjudice réellement subi, à charge pour elle de prouver l'étendue de ce préjudice.

Application dans le cas d'espèce.

1.

Madame D. S. s'estime victime d'une discrimination de la part de son employeur, la Crèche. Elle estime que, suite à son état de santé actuel ou futur, la crèche a mis fin à son contrat de travail le 25 septembre 2017.

2.

La cour estime que Madame D. S. invoque à juste titre devant elle des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, dont l'état de santé actuel ou futur.

Ces faits sont les suivants :

- La Crèche connaît depuis 2016 des difficultés organisationnelles, comme en atteste les nombreux changements de directions en quelques années (5 directeurs en 9 années), ainsi que les nombreux rapports dressés par l'ONE.
- Le 9 février 2016, Madame D. S. adresse un premier mail à la Crèche pour dénoncer les difficultés organisationnelles qu'elle rencontre.

- Le 10 mai 2016, Madame D. S. adresse un second mail concernant les problèmes qu'elle rencontre dans la gestion de son équipe de puéricultrices.
- Enfin, le 22 février 2017, Madame D. S. adresse un troisième mail à la Crèche pour dénoncer son épuisement professionnel.
- C'est dans ce contexte que Madame D. S. va tomber en incapacité de travail du 22 février 2017 au 20 mars 2017 et ensuite à partir du mois de mai 2017 (burn out).
- Par ailleurs, face à cette situation, Madame D. S. a fait appel au conseiller en prévention aspects psychosociaux, en vue d'introduire une demande d'intervention psychosociale formelle pour des risques psychosociaux à caractère collectif. En date du 14 septembre 2017, Madame D. S. a été informée du fait que son employeur refusait de donner suite à sa demande.
- Enfin, par email du 25 septembre 2017, Madame Alison A. G., responsable RH au sein de la Crèche, a interrogé Madame D. S. quant à sa date de retour au sein de la Crèche, dans les termes suivants : « *Dans un souci d'organisation, serait-il possible de savoir si ton retour est maintenu au 02/10 ou prolongé ?* ».
- Par email du même jour, Madame D. S. a répondu ce qui suit : « *Je reprends le travail le 15 octobre suivant un régime normal (lundi, mardi et jeudi). Je t'envoie ce mercredi après passage chez le chirurgien de la main : Mon horaire de reprise, mon certificat médical couvrant les 15 premiers jours d'octobre ainsi qu'un document émanant de la mutuelle afin de définir les périodes de vacances annuelles 2017. Pour ne pas affecter le travail, je propose de prendre ces congés 2017 la semaine de la Toussaint ainsi que les quinze jours de décembre (jours précis à définir avec le groupe S). Ce document doit être envoyé soit directement à la mutuelle soit chez moi avant le 4 octobre).* ».
- La crèche met fin au contrat de travail de Madame D. S. par lettre recommandée du même jour, à savoir le 25 septembre 2017.

La Cour constate que la chronologie de ces faits permet de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, dont l'état de santé actuel ou futur.

3.

La cour estime également que La Crèche n'apporte pas la preuve qu'il n'y a pas eu de discrimination.

La Crèche soutient dans la lettre de licenciement que Madame D. S. a été licenciée pour le non-respect des obligations légales liées à la sécurité des enfants, à cause de la non-conformité du règlement de travail et à cause d'obligations administratives ONE non rencontrées.

En ce qui concerne le prétendu non-respect des obligations légales liées à la sécurité des enfants, la Crèche, sans être précis dans la lettre de licenciement, semble viser un incident lié à l'accident d'un enfant avec un radiateur. La Cour constate que Madame D. S. n'était pas présente le jour de l'accident à la Crèche, car elle était en incapacité de travail.

En outre, la mise en conformité des éléments liés à la sécurité n'incombait pas à Madame D. S.. Cette dernière a attiré l'attention du Conseil d'administration sur le problème. Le 28 mars 2017, Madame Hayette répond à un e-mail de Madame D. S., qui confirme qu'elle a bien reçu les informations concernant la « protection des radiateurs ».

Le 1^{er} août 2017, le Conseil d'administration reçoit un courrier de la Direction de la Petite Enfance au sein de l'ONE, lequel indique, outre de nombreuses irrégularités dans la gestion de la Crèche, que la sécurisation des radiateurs n'a toujours pas été opérée depuis l'incident, et que cela doit être réglé dans les 30 jours.

Le 18 septembre 2017, l'ONE adresse un nouveau courrier au Conseil d'administration, en indiquant que les radiateurs n'ont toujours pas été sécurisés, et qu'il convient de faire le nécessaire immédiatement. Pour rappel, Madame D. S., durant toute cette période, est en incapacité de travail, et ne peut donc être tenue responsable de l'absence de mise en conformité.

Ce n'est finalement que fin septembre 2017 que des mesures de protection ont été prises, à la suite de la mise en demeure de l'ONE consécutive aux plaintes adressées par les parents de la petite victime.

Une faute dans le chef de Madame D. S. consistant en le non-respect des obligations légales liées à la sécurité des enfants n'est dès lors pas établie.

En ce qui concerne la non-conformité du règlement de travail et la non application des lois sociales, c'est à juste titre que Madame D. S. invoque la responsabilité du Conseil d'Administration, qui n'a pas mis en œuvre le règlement de travail, alors que cette tâche lui incombait.

Bien que la rédaction du règlement de travail soit du ressort du Conseil d'Administration, Madame D. S. a rédigé elle-même un projet de règlement de travail, avec une autre employée. Elles ont travaillé ensemble afin de le constituer, l'ont remis au service de médecine du travail qui lui a apporté des corrections et amendements et l'ont remis à la Présidente du Conseil d'Administration en septembre 2016. Celle-ci n'avait plus qu'à le lire et le corriger, ce qui n'a pas été fait.

Deux contrôles effectués par le service des lois sociales (juin et octobre 2017) attestent de l'absence de prise en charge de la rédaction de ce règlement de travail par la Crèche ainsi que de divers manquements au niveau des contrats de travail. Le rapport négatif émis par ce

service, en l'absence de Madame D. S. pour maladie, constitue un des motifs de son licenciement alors même que la responsabilité incombe directement au Conseil d'administration de la Crèche.

Une faute dans le chef de Madame D. S. consistant en la non-conformité du règlement de travail et la non application des lois sociales n'est dès lors pas établi.

Enfin, en ce qui concerne les obligations administratives ONE non-rencontrées, la Cour constate que toutes les visites ONE en présence de Madame D. S. ont menées à un rapport positif.

Il ressort de ces rapports que la qualité du travail de Madame D. S. est reconnue et appréciée, qu'il faut veiller à ne pas donner trop de tâches à Madame D. S. pour éviter une fatigue trop intense, car il est constaté un travail trop important de sa part et que Madame D. S. ne reçoit pas toujours des consignes claires de la part du Conseil d'administration dans l'exercice de ses tâches.

Seul un rapport négatif a été dressé, alors que Madame D. S. était absente depuis plusieurs semaines pour incapacité de travail. Elle ne peut dès lors être tenue responsable des constatations négatives formulées dans le dernier rapport de l'ONE et adressé à la Crèche. Ce rapport reproche, entre autres, au Conseil d'administration, de ne pas remplacer la directrice absente.

Une faute dans le chef de Madame D. S. consistant dans le fait que les obligations administratives ONE n'étaient pas rencontrées n'est dès lors pas établi.

Enfin, la Crèche ne peut être suivie, dès lors qu'elle indique que sa décision de licencier Madame D. S. résulterait de la volonté de Madame D. S. à être licenciée. En effet, Madame D. S. a exprimé cette demande en février 2016 et en mai 2016. Or, l'employeur n'a pas licencié Madame D. S. en 2016. Il ne s'est interrogé sur l'opportunité d'un licenciement qu'en août 2017, soit plus d'un an après les demandes de Madame D. S., et après le début des incapacités de longues durées.

4.

La Crèche est redevable de l'indemnité forfaitaire de six mois de rémunération brute pour discrimination en vertu de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007.

L'indemnité s'élève au montant non contesté de : $(989,70\text{€} + 1.188,38\text{€}) \times 6 = 13.068,48\text{€}$ brut.

La demande est fondée.

L'appel est non fondé.

2. Quant aux dépens

Il y a lieu de compenser entre les parties les dépens pour la procédure en première instance et de mettre les dépens à charge de la Crèche en ce qui concerne la procédure en degré d'appel, liquidés à une indemnité de procédure de 1.320 euros.

Le paiement de la somme de 20€ à titre de contribution au destinée au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, reste à charge de Madame D. S.

Cette décision est motivée pour les raisons suivantes :

1.

En vertu de l'article 1017 alinéa un du code judiciaire, les dépens de l'instance incombent à la partie qui succombe.

2.

L'article 1017 alinéa 4 du code judiciaire permet au juge du fond, lorsque chaque partie succombe sur une ou plusieurs chefs de demande, de répartir les dépens, selon une mesure qu'il apprécie en réalité souverainement.

La cour décide que les dépens doivent être intégralement compensés entre les parties pour la procédure en première instance et mis à charge de la Crèche en ce qui concerne le degré d'appel.

Le paiement de la somme de 20€ à titre de contribution au destinée au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, reste à charge de Madame D. S..

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable.

Monsieur _____, avocat général, a déposé un avis écrit. Il en a remis une copie aux parties. Monsieur l'avocat général a exposé à l'audience le contenu de son avis, auquel les parties ont répliqué par écrit;

Quant à la demande d'indemnité de protection suite à une discrimination

Confirme le jugement attaqué.

Déclare la demande de Madame D. S. fondée.

Condamne l'ASBL Crèche des Sœurs Lucrèce et Louisa à payer à Madame D. S. un montant brut de 13.068,48€ brut, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires.

Quant aux dépens

Compense les dépens intégralement entre les parties pour la procédure en première instance et met à charge de l'ASBL Crèche des Sœurs Lucrèce et Louisa les dépens du degré d'appel, liquidés à une indemnité de procédure de 1.320 euro.

Le paiement de la somme de 20€ à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, reste à charge de Madame D. S.

Ainsi arrêté par :

Assistés de , conseiller,
, conseiller social au titre d'employeur,
, conseiller social suppléant,
, greffier

, conseiller social au titre d'employeur, qui a assisté aux débats et participé au délibéré dans la cause, est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt. Conformément à l'article 785 du Code Judiciaire, l'arrêt est signé par , conseiller et , conseiller social suppléant.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 18 avril 2023, où étaient présents :

, conseiller,
, greffier