

(+) CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL – Sécurité d'emploi – Conventions sectorielles (assurances) et convention d'entreprise – Licenciement pour un motif fondé sur un comportement individuel du travailleur – Vérification du respect de la procédure de licenciement – Sanction applicable en cas de violation (C.C.T. 19 févr. 1979, coord. par C.C.T. 9 nov. 1987 et 18 déc. 2008).

## COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

### ARRÊT

Audience publique du 24 juillet 2012

Réf. C.T. Liège : RG 2011/AL/268  
Réf. T.T. Liège : RG 388.293/2010

8<sup>ème</sup> Chambre

#### EN CAUSE :

#### P Claudine

APPELANTE,  
DEMANDERESSE EN APPEL,

ayant comparu par Maître Claude WANTIEZ, avocat au barreau de Bruxelles,

#### CONTRE :

S.A. ETHIAS ASSURANCES, dont le siège social est établi à 4000 LIEGE, rue des Croisiers, 24,

INTIMEE,  
DEFENDERESSE EN APPEL,

ayant comparu par Maître Claude SONNET qui se substituait à Maître Eric LEMMENS, avocats au barreau de Liège.

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 25 mai 2012, notamment :

- le jugement attaqué, prononcé contradictoirement entre parties le 26 janvier 2011 par le Tribunal du travail de Liège, 3<sup>ème</sup> chambre ;

- la requête par laquelle l'appel de ce jugement et une demande nouvelle ont été formés, reçue au greffe de la Cour le 13 mai 2011 et notifiée à l'intimée et à son conseil par plis judiciaires envoyés le même jour ;

- le dossier de la procédure du Tribunal du travail de Liège, reçu au greffe de la Cour le 18 mai 2011 ;

- l'ordonnance du 21 juin 2011, rendue en application de l'article 747, § 2, du code judiciaire, qui établit le calendrier de la procédure et qui fixe les débats à l'audience de la présente chambre du 25 mai 2012 ;

- les dernières conclusions de synthèse de l'intimée et celles de l'appelante, déposées au greffe de la Cour respectivement les 15 mars et 12 avril 2012 ;

- le dossier de pièces de l'appelante et celui de l'intimée, reçus au greffe de la Cour respectivement les 11 et 16 mai 2012;

Entendu les conseils des parties à l'audience du 25 mai 2012.

.  
. .

## **I.- RAPPEL DES ANTECEDENTS**

### **1.- La cause**

L'appelante, née le 23 février 1967, a été engagée le 11 janvier 1999 dans l'entreprise d'assurances actuellement exploitée par l'intimée en qualité de gestionnaire au service « *production accidents du travail* ». Le 1<sup>er</sup> décembre 2002, elle a été promue au rang de responsable du service « *accidents scolaires, sportifs et soins de santé* ».

Le 3 février 2009, le directeur des ressources humaines de l'intimée lui a envoyé, par courrier recommandé à la poste, la lettre libellée comme suit :

*« Nous nous référons par la présente à notre entretien de ce jour au cours duquel nous vous avons fait part des motifs justifiant notre intention de mettre un terme à notre collaboration professionnelle.*

*« En effet, si nous avons eu l'occasion de souligner la qualité de vos prestations sur le plan technique et économique, force nous est de constater qu'une facette de votre fonction – le people management – est beaucoup moins bien maîtrisée et est à l'origine aujourd'hui d'une quasi impossibilité de faire fonctionner le service « accidents scolaires, sportifs et soins de santé » d'une manière efficiente.*

*« A cet égard, les incidents qui jalonnent votre parcours au sein (de l'entreprise) sont à notre sens révélateurs de vos difficultés à concilier efficacement les impératifs d'une gestion opérationnelle satisfaisante avec la souplesse indispensable pour gérer une équipe de collaborateurs et s'intégrer dans une hiérarchie.*

*« En effet, nous avons effectué, depuis votre accession à la responsabilité du service en fin d'année 2002, un certain nombre de constats significatifs :*

*« - en mars 2004, nous avons été amenés à faire appel au consultant spécialisé Pragmagora en vue d'effectuer un audit suite notamment au conflit grave qui vous opposait à Madame P., Directrice IARD Collectivités, et aux multiples tensions survenues au sein du service ;*

*« - nous avons enregistré pas moins d'une vingtaine de mutations principalement liées à votre méthode de management inadéquate et dénoncée comme particulièrement rigide ;*

*« - le mal-être ressenti par un grand nombre de vos collaborateurs nous a été relayé à plusieurs reprises par les organisations syndicales ainsi que par la cellule sociale auprès de laquelle 17 personnes se sont plaintes de votre comportement ;*

*« - compte tenu de l'évolution et de la cristallisation de ce conflit, il nous est devenu particulièrement problématique de pourvoir, sur une base consensuelle et volontaire indispensable à un climat de travail positif, au remplacement des postes vacants dans votre service.*

*« Sur base de ces constats, nous vous avons incitée à plusieurs reprises à réorienter votre carrière au sein de notre société et invitée à relever un nouveau challenge où cet élément est moins prépondérant.*

*« A cet égard, nous vous avons proposé dernièrement la fonction de conseiller sécurité dépendant du Risk Management sans modification des éléments pécuniaires de votre statut. Cette fonction me semble en effet parfaitement répondre à votre profil et permettrait*

*d'exploiter au mieux votre potentiel et vos indiscutables compétences techniques.*

*« Nous sommes au regret de constater que cette proposition ne peut vous agréer et que, malgré tous nos efforts, il n'aura pas été possible de concilier nos points de vue sur cette question.*

*« Conformément à la convention collective de travail du 19 février 1979 relative à la sécurité d'emploi applicable au secteur des assurances, ces éléments seront portés à la connaissance de la délégation syndicale.*

*« Nous vous prions d'agréer (...) ».*

Par lettre portant la même date du 3 février 2009, le directeur des ressources humaines de l'intimée a aussi écrit à l'appelante :

*« (...) Compte tenu de l'impossibilité de concilier nos points de vue quant à votre avenir au sein de notre société, nous vous confirmons par la présente notre décision de vous libérer immédiatement de toute prestation effective de travail.*

*« Par ailleurs, conformément aux dispositions applicables, nous vous rappelons notre souhait de vous rencontrer ce lundi 9 février à 9 heures afin de vous notifier formellement le terme de notre collaboration professionnelle.*

*« Nous vous prions d'agréer (...) ».*

Le 4 février 2009, le même directeur a adressé à l'avocat de l'appelante, qui lui avait entre-temps fait part de son intention d'assister celle-ci à l'entretien du 9 février, la correspondance suivante :

*« (...) l'entrevue de ce mardi 3 février avec votre cliente avait pour objectif de permettre à (cette dernière) de s'exprimer sur la proposition que nous lui avons formulée quant à une réorientation de sa carrière au sein de notre société. Nous n'avons pu que prendre acte de son refus catégorique.*

*« (...)».*

*« Il semble que les opportunités d'échange et de dialogue aient été suffisamment nombreuses et infructueuses pour imposer à nouveau à votre cliente ainsi qu'à vous-même une entrevue et un déplacement inutiles.*

*« Nous vous informons dès lors de notre décision de ne pas maintenir cette réunion et nous réservons à (l'intéressée) un courrier officiel confirmant notre décision de mettre un terme à notre relation contractuelle.*

« (...).

« *Nous vous prions d'agréer (...)* ».

Le 9 février 2009, le directeur a fait parvenir à l'appelante, par la voie recommandée à la poste, un courrier rédigé dans les termes ci-après :

*« Nous nous référons à notre entretien de ce mardi 3 février 2009 au cours duquel nous avons abouti à la conclusion qu'il est devenu impossible de poursuivre notre collaboration professionnelle.*

« (Suit la reproduction, mot pour mot, des antécédents et constatations énoncés dans la première lettre à l'appelante du 3 février 2009).

*« Nous vous informons dès lors de notre décision de mettre un terme immédiat à notre collaboration professionnelle à dater de ce jour et ce, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis d'un montant brut de 131.336,25 EUR correspondant à 14 mois de rémunération.*

« (...).

« *Nous vous prions d'agréer (...)* ».

Le dossier de l'intimée contient diverses pièces (notes, rapports, messages, attestations) qui tendraient, selon cette dernière, à établir la mise en cause du comportement personnel de l'appelante en matière de relations professionnelles et humaines.

L'appelante, quant à elle, conteste les griefs allégués à son encontre et soutient que les pièces produites par l'intimée, auxquelles elle dénie d'ailleurs toute valeur probante, ne révèlent pas la réalité de ces reproches.

## **2.- La procédure.**

### **2.1.- La demande originale.**

Par sa requête originale du 2 février 2010, l'appelante réclamait la condamnation de l'intimée, initialement défenderesse, à lui payer, en plus de l'indemnité de congé qu'elle avait reçue, une indemnité de sécurité d'emploi correspondant à la rémunération de trois années et évaluée au montant brut de 337.721,79 €, telle que prévue par l'article 4 de la convention collective d'entreprise du 29 janvier 2002 relative à la localisation des activités, à la sécurité d'emploi et à la procédure à respecter en cas de licenciement.

Par la même requête, la demanderesse sollicitait subsidiairement le bénéfice d'une indemnité égale à la rémunération de douze mois, soit 112.573,93 €, à titre de réparation du préjudice qu'elle a subi en conséquence d'un abus du droit de licencier et d'un harcèlement moral au travail.

Par conclusions déposées le 25 avril 2010, elle a distingué, d'une part, l'indemnisation due pour l'abus de droit, estimée à 112.573,93 €, et, d'autre part, celle résultant du harcèlement moral, chiffrée à un montant complémentaire de 50.000 €.

## **2.2.- Le jugement.**

Le jugement attaqué a été rendu le 26 janvier 2011.

Dans le cours de sa motivation, il synthétise les positions respectives et contraires des deux parties. Quant à la demande principale, il rappelle qu'il incombe en principe à la demanderesse de prouver qu'elle satisfait aux conditions requises pour obtenir l'indemnité de sécurité d'emploi qu'elle revendique, mais il constate aussi que la défenderesse offre subsidiairement d'établir par témoins deux faits qu'elle estime de nature à justifier le refus qu'elle oppose. Pour ce qui est des demandes subsidiaires, le jugement précise qu'elles sont réservées dans l'attente du sort qui sera fait à la demande principale.

Dans son dispositif, le jugement reçoit la demande originaire et, « *avant faire droit au fond* », autorise la défenderesse à rapporter par témoins la preuve de deux faits, que le Tribunal a reformulés pour les rendre plus précis et plus pertinents. Le premier de ces faits, composé de trois subdivisions, tendrait à démontrer des circonstances impliquant le comportement personnel reproché à la demanderesse. Le second fait viserait à vérifier que la défenderesse a effectivement respecté la procédure imposée de licenciement.

## **II.- L'APPEL.**

### **1.- Recevabilité de l'appel**

Aux termes de l'article 1050, alinéa 1<sup>er</sup>, du code judiciaire, « *En toutes matières, l'appel peut être formé dès la prononciation du jugement, même si celui-ci est une décision avant dire droit* ».

Par ailleurs, le jugement avant dire droit actuellement entrepris a bien sûr été notifié aux parties en application de l'article 919, alinéa 2, dudit code, mais il n'a pas été signifié. L'appel a dès lors été diligenté en temps utile.

En outre, cet appel a été formé régulièrement au regard des articles 1056 et 1057 du même code et il émane d'une partie qui, pour l'interjeter, avait qualité et intérêt au sens des articles 17 et 18 de ce code.

De tout quoi il suit que l'appel est recevable.

## **2.- Objet de l'appel.**

Il ressort de la requête d'appel que celui-ci repose sur un grief unique, libellé comme suit :

*« Après avoir exposé les positions des deux parties, le tribunal décide : « Il est au dossier un certain nombre d'éléments qui viennent conforter les dires de la défenderesse mais, comme celle-ci propose à titre subsidiaire d'en établir la réalité par témoins, il paraît opportun de recourir à une mesure d'enquête ».*

*« Par cette motivation, le tribunal laisse entendre que « la cause est entendue » et que la mesure d'instruction qu'il ordonne ne l'est que parce que la société l'a proposée « à titre subsidiaire » ».*

L'appelante, estimant que le premier juge, de la sorte, l'a déjà déboutée de sa prétention à obtenir l'indemnité de sécurité d'emploi, confirme en appel qu'elle maintient cette demande.

## **3.- Fondement de l'appel.**

Le grief avancé par l'appelante n'est pas pertinent.

En effet, le Tribunal n'a pris aucune décision touchant au fondement de la réclamation relative à l'indemnité de sécurité d'emploi. Il ne saurait, à la fois, décider que « *la cause est entendue* » et autoriser une enquête, fût-elle sollicitée à titre subsidiaire, « *avant faire droit au fond* ».

S'il signale qu' « *Il est au dossier un certain nombre d'éléments qui viennent conforter les dires de la défenderesse* », c'est dans le souci de relever, selon un raisonnement fréquemment suivi, qu'il existe certains indices, insuffisants pour valoir preuve, mais justifiant la mesure d'enquête ordonnée. Rien de plus.

C'est donc à tort que l'appelante fait grief au premier juge d'une décision qu'il n'a pas prise et qu'elle sollicite la réformation d'une décision qui n'existe pas. Partant, l'appel doit être déclaré non fondé.

### **III.- L'EFFET DEVOLUTIF DE L'APPEL.**

#### **1.- Préliminaires.**

L'article 1068, alinéa 1<sup>er</sup>, du code judiciaire dispose que « *Tout appel d'un jugement définitif ou avant dire droit saisi du fond du litige le juge d'appel* ».

C'est en vertu de cet effet dévolutif de l'appel que la présente Cour est saisie de la demande concernant l'indemnité de sécurité d'emploi, sur le fondement de laquelle le premier juge ne s'est pas prononcé.

Il y a lieu d'examiner la convention collective d'entreprise qui sert de base à cette demande ainsi que les conventions collectives sectorielles auxquelles cette convention collective d'entreprise renvoie.

#### **2.- Les conventions collectives de travail.**

##### **2.1.- La convention d'entreprise.**

Les parties produisent le texte de la « *Convention collective de travail relative à la localisation des activités, à la sécurité d'emploi et à la procédure à respecter en cas de licenciement* », signée le 29 janvier 2002 par les représentants de l'intimée et par ceux des organisations représentatives des travailleurs.

Cette convention d'entreprise, qui « *a pour objet de garantir l'emploi du personnel (...) et sa localisation* », prévoit en son article 3, intitulé « *Portée de la garantie individuelle de l'emploi* » :

« §1. – *Pendant toute la période de validité de la présente convention, la (société) s'interdit de licencier le personnel bénéficiaire de celle-ci, hormis pour motif grave, pour motif fondé sur un comportement individuel ou dans le cadre des dispositions légales relatives à la mise à la retraite ou à la prépension conventionnelle.*

« *En cas de licenciement, tel que précisé ci-dessus, la procédure visée à la C.C.T. sectorielle, relative à la sécurité d'emploi dans le secteur des assurances, sera strictement respectée* ».

L'article 4 de la même convention, intitulé « *Sanc-tions* », énonce :

*« Toute rupture unilatérale du contrat par l'employeur, fondée sur des motifs autres que ceux repris au point 3, sera sanctionnée par le paiement immédiat au travailleur d'une indemnité forfaitaire égale à (la rémunération de deux ans, trois ans ou quatre ans selon que le travailleur compte, à la date du licenciement, une ancienneté de moins de dix ans, ou comprise entre dix ans et moins de vingt ans, ou de vingt ans et plus).*

*« Cette indemnité forfaitaire est due indépendamment des autres indemnités de protection prévues par d'autres conventions collectives, d'entreprise ou sectorielles, ou par des textes légaux et réglementaires ».*

## **2.2.- Les conventions sectorielles.**

### **2.2.1.- La convention du 19 février 1979.**

La « C.C.T. sectorielle » à laquelle renvoie l'article 3, § 1, alinéa 2, de la convention d'entreprise consiste dans la « *Convention collective de travail du 19 février 1979, conclue au sein de la commission paritaire des entreprises d'assurances, relative à la sécurité d'emploi* ». Elle est applicable en l'espèce dans sa version coordonnée, d'abord par une convention collective du 9 novembre 1987 (A.R. 30 mars 1988, M.B. 3 avr. 1988), et ensuite, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009, par une convention collective du 18 décembre 2008 (non rendue obligatoire par arrêté royal) (1).

La convention du 19 février 1979, en ses coordinations successives, contient, sous le titre « *Licenciements qui ne sont pas liés à des causes économiques ou techniques* », un article 4 ainsi libellé :

*« a. Les employeurs informent les travailleurs des éléments susceptibles de leur être reprochés en raison de leur comportement, de manière à éviter que ces éléments ne soient invoqués, regroupés, après un délai excessif au-delà de leur survenance.*

*« b. Les employeurs s'engagent, sauf preuve d'opposition du travailleur concerné (...) :*

*« - à informer la délégation syndicale ou la délégation du personnel de l'existence des reproches visés au a, et susceptibles d'être invoqués ultérieurement à l'appui d'une procédure de licenciement ;*

---

(1) Une nouvelle coordination a été réalisée par une convention collective du 6 décembre 2010, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et donc inapplicable en l'espèce.

« - à fournir des informations au sujet de tels licenciements à la délégation syndicale ou à la délégation du personnel ; dans ce dernier cas, trois hypothèses doivent être distinguées :

« 1. l'employeur adresse à un travailleur un avertissement écrit susceptible d'être suivi d'un licenciement si les éléments qui lui sont reprochés ne sont pas modifiés : l'employeur adresse à la délégation syndicale un avis signalant l'envoi ou la remise de l'avertissement écrit, sans plus ; au cas où l'employeur est amené ultérieurement à décider du licenciement, il en avise la délégation syndicale lors de la notification de la rupture du contrat de louage de travail de l'intéressé ;

« 2. l'employeur rompt le contrat de louage de travail pour motif grave (...) ;

« 3. dans tous les autres cas de licenciement fondés sur un comportement individuel, sans que l'on se trouve dans les hypothèses 1 et 2 ci-avant : l'employeur, préalablement à la notification formelle de la décision à l'intéressé en informe celui-ci ainsi que la délégation syndicale et ce, dans un délai suffisant pour permettre une possibilité pratique d'intervention de cette délégation. L'intéressé peut demander à son employeur de lui fournir une motivation écrite justifiant son licenciement. »

En outre, la même convention sectorielle du 19 février 1979 contient, sous le titre « Sanctions », un article 15 rédigé dans les termes ci-après :

« En cas de licenciement effectué sans avoir respecté les procédures prévues aux articles 4 et 5 (...), l'employeur est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire (laquelle est égale, depuis la coordination du 18 décembre 2008, à la rémunération de trois mois ou de six mois selon que l'ancienneté du travailleur est comprise entre un an et cinq ou est supérieure à cinq ans).

### **2.2.2.- La convention du 15 octobre 2003.**

Il faut aussi tenir compte de la « Convention collective de travail du 15 octobre 2003, conclue au sein de la commission paritaire des entreprises d'assurances, relative à l'accord sectoriel 2003-2004 » (A.R. 29 mars 2006, M.B. 8 juin 2006).

Sous un chapitre I, intitulé « Emploi », et une section 2, intitulée « Sécurité d'emploi : licenciement individuel », figure le texte ci-après :

« Hormis le cas de faute grave, les partenaires sont d'accord de renforcer les dispositions de sécurité individuelle de l'emploi

*existantes, en complétant les dispositions de l'article 4 de la convention collective de travail relative à la sécurité d'emploi par les mesures suivantes :*

*« a) (...),*

*« b) dans le cadre de cet article 4, les entreprises mettront en place une procédure d'accompagnement des licenciements individuels pour le 30 juin 2004 ;*

*« c) la procédure d'accompagnement à mettre en place au sein de chaque entreprise comprendra au minimum les modalités suivantes :*

*« 1.- la possibilité réelle offerte à chaque travailleur concerné, à sa demande, de se faire accompagner par un ou plusieurs délégués syndicaux ; cette possibilité lui sera indiquée explicitement par lettre ;*

*« 2.- (...);*

*« 3.- un délai minimum donné au travailleur entre l'annonce de l'intention de licencier et la décision effective éventuelle de licenciement ; ce délai ne pourra en aucun cas être inférieur à cinq jours-calendrier ».*

### **3.- Interprétation et application en l'espèce.**

Le licenciement de l'appelante par l'intimée est, à l'évidence, un « *licenciement pour motif fondé sur un comportement individuel* », pour reprendre la notion figurant dans l'article 3 de la convention d'entreprise du 29 janvier 2002 ou dans l'article 4 de la convention sectorielle du 19 février 1979.

Il importe peu, pour apprécier l'existence ou non du droit de l'appelante à l'indemnité spécifique demandée, que ce soit à tort ou à raison que l'intimée a invoqué un motif fondé sur un comportement individuel de l'intéressée, adopté dans l'exercice de son activité professionnelle. L'intimée a effectivement fait état d'un tel motif à l'appui du congé qu'elle a donné et il n'est d'aucune manière établi, ni même soutenu, que le congé répondait en réalité à un tout autre motif, inavoué ou dissimulé. Du reste, si l'appelante estimait que l'intimée s'est servie d'un faux motif, il lui appartiendrait plutôt de réclamer en conséquence des dommages et intérêts pour réparer le préjudice causé par la faute qui aurait été ainsi commise à l'occasion de son renvoi. Au lieu de cela, il apparaît que l'appelante revendique une indemnité de sécurité d'emploi, non parce que son comportement individuel a été mensongèrement mis en cause par l'intimée, mais parce que celle-ci n'a pas respecté la procédure obligatoire de licenciement.

Cela étant précisé, l'appelante prétend donc au bénéfice de l'indemnité, équivalente à la rémunération de trois années, prévue par l'article 4, alinéa 1, de la convention d'entreprise du 29 janvier 2002.

Mais il ressort clairement de cette disposition que ce qui est sanctionné par ladite indemnité, c'est toute rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur pour des motifs autres que ceux repris dans l'article 3, § 1, de la convention, c'est-à-dire des motifs autres que le motif grave, qu'un motif lié aux dispositions relatives à la retraite ou à la prépension conventionnelle, ou encore qu'un motif fondé sur le comportement individuel du travailleur.

Dans ce dernier cas, l'article 3, § 1, précité dispose en son alinéa 2 que la procédure de licenciement instaurée par la convention sectorielle du 19 février 1979 sera strictement respectée. Or cette dernière convention prévoit dans son article 15 la sanction applicable si cette procédure n'est pas observée, à savoir l'indemnité équivalente à la rémunération de trois ou six mois selon l'ancienneté du travailleur lors de son licenciement.

Certes, la convention d'entreprise ne se réfère pas expressément à la sanction établie par la convention sectorielle. Mais dès lors que la première renvoie à la procédure organisée par la seconde, elle renvoie aussi, logiquement, à la sanction prévue par la seconde en cas de violation de cette procédure. Pareille interprétation s'impose d'autant plus que l'article 4 de la convention d'entreprise écarte la sanction visée par cet article en cas de licenciement pour un motif fondé sur un comportement individuel du travailleur.

L'interprétation qui précède n'est pas remise en question par la disposition contenue dans l'alinéa 2 de l'article 4 de la convention d'entreprise, aux termes duquel l'indemnité mentionnée en cet article « *est due indépendamment des autres indemnités de protection prévues par d'autres conventions collectives, d'entreprise ou sectorielles, ou par des textes légaux et réglementaires* ». Puisque la sanction de l'article 4 de la convention d'entreprise n'est pas applicable en cas de licenciement pour un motif fondé sur le comportement individuel du travailleur, elle ne se cumule pas avec la sanction de l'article 15 de la convention sectorielle. Manifestement, les signataires de la convention d'entreprise n'ont pas eu l'intention d'ajouter la sanction de son article 4 à la sanction de l'article 15 de la convention sectorielle, lorsque la procédure décrite par celle-ci n'est pas respectée.

En conséquence, il appartient à la Cour, statuant à la suite de l'effet dévolutif de l'appel qui a été interjeté, de dire non fondée la prétention originaire de l'appelante à obtenir l'indemnité de sécurité d'emploi dont question à l'article 4 de la convention d'entreprise du 29 janvier 2002.

Il échet par ailleurs de constater qu'en degré d'appel, l'intéressée abandonne ses demandes subsidiaires relatives à la réparation du préjudice issu d'un abus du droit de licencier et d'un harcèlement moral au travail.

#### **IV.- LA DEMANDE NOUVELLE.**

##### **1.- Objet de la demande.**

L'appelante, par sa requête d'appel, demande pour la première fois la condamnation de l'intimée à lui payer (en plus, il est vrai, de l'indemnité de l'article 4 de la convention collective d'entreprise) l'indemnité de l'article 15 de la convention sectorielle du 19 février 1979.

Cette indemnité est évaluée à l'équivalent de la rémunération de six mois, dès lors que l'appelante totalisait plus de cinq années d'ancienneté au moment de son congé en 2009, conformément à la coordination réalisée par la convention collective sectorielle du 18 décembre 2008, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier suivant.

L'indemnité est de la sorte chiffrée au montant brut de 56.286 €, à majorer des intérêts.

##### **2.- Recevabilité de la demande.**

La recevabilité de cette demande, qui peut être considérée comme formée en exécution de l'article 807 du code judiciaire, n'est pas contestée.

##### **3.- Fondement de la demande.**

###### **3.1.- Quant à la procédure de licenciement.**

###### **3.1.1.- La convention sectorielle du 19 février 1979.**

La reconnaissance du droit de l'appelante à l'indemnité (qui peut aussi être dénommée *indemnité de sécurité d'emploi*) visée à l'article 15 de la convention sectorielle du 19 février 1979, est subordonnée à la question de savoir si l'intimée a, oui ou non, respecté « *strictement* » la procédure décrite en l'article 4 de cette convention.

Ce n'est pas à l'appelante de rapporter la preuve négative que cette procédure n'a pas été parfaitement observée par l'intimée. C'est cette dernière qui, tenue de la respecter, doit démontrer qu'elle a complètement rempli ses obligations. De plus, l'adverbe *strictement*, qui figure dans la convention d'entreprise, invite à une appréciation très rigoureuse.

#### Article 4, a

Selon cette clause, « *Les employeurs informent les travailleurs des éléments susceptibles de leur être reprochés en raison de leur comportement, de manière à éviter que ces éléments ne soient invoqués pour la première fois, regroupés, après un délai excessif au-delà de leur survenance* ».

Ce prescrit tend à décourager les employeurs, d'une part, à prendre les travailleurs « par surprise » au moment du licenciement, et, d'autre part, à justifier celui-ci par des faits anciens, mais non dénoncés en leur temps, sur lesquels ces travailleurs, généralement, peuvent moins bien se défendre par l'effet du long délai écoulé.

Par ailleurs, comme il en sera question ci-dessous, l'article 4, b, énonce que les employeurs s'engagent aussi « *à informer la délégation syndicale ou la délégation du personnel de l'existence des reproches visés en a, et susceptibles d'être invoqués ultérieurement à l'appui d'une procédure de licenciement.* »

Le rapprochement de ces deux dispositions commande de considérer que les reproches mentionnés en l'article 4, a, sont les mêmes que ceux indiqués en l'article 4, b, c'est-à-dire que les uns et les autres sont susceptibles d'être invoqués ultérieurement à l'appui d'une procédure de licenciement et doivent être semblablement portés à la connaissance du travailleur concerné et de la délégation du personnel. Il serait invraisemblable de soutenir que l'article 4, a, à défaut de le préciser expressément, ne viserait pas des reproches susceptibles d'être invoqués ultérieurement à l'appui d'une procédure de licenciement. Autrement dit, il faut que le travailleur, au fur et à mesure que ces éléments surviennent, soit informé que ceux-ci peuvent mettre son emploi en péril.

Il convient encore de constater que l'article 4 n'impose pas que les informations soient communiquées par écrit. Elles peuvent l'être verbalement, même s'il est d'usage de recommander aux employeurs de prendre la précaution d'avertir le travailleur par lettre et même par courrier recommandé à la poste (F. Lagasse et M. Milde, « Les clauses de stabilité d'emploi dans le secteur des entreprises d'assurance », *Orientations*, 1992, p. 79). Pour autant, quel que ce soit le mode d'information choisi par l'employeur, il incombe à celui-ci de prouver que cette information a bel et bien été faite.

En l'espèce, l'intimée a donc, par ses lettres des 3 et 9 février 2009 à l'appelante, reproché à cette dernière, par suite de la rigidité de sa gestion des relations humaines, des dysfonctionnements au sein de son service depuis 2004 jusqu'en 2008. Pour satisfaire au prescrit de l'article 4, a, l'intimée devrait établir qu'au cours de ces cinq années, elle a régulièrement informé l'intéressée de tels dysfonctionnements, en tant qu'ils étaient susceptibles de lui être reprochés en raison de son comportement et d'être ultérieurement invoqués à l'appui d'une procédure de licenciement.

L'intimée produit un « Etat des lieux » dressé par son directeur général le 4 mars 2004, qui ne cite toutefois pas le nom de l'appelante. Elle produit aussi le rapport d'audit demandé en 2004 et déposé en janvier 2005, qui épingle les problèmes du service et met en cause la responsabilité de l'appelante mais de façon très marginale. Un rapport plus critique à l'égard de cette dernière a été dressé le 23 décembre 2004 par l'adjoint au directeur des ressources humaines, mais l'appelante prétend que ce rapport ne lui a jamais été communiqué.

L'intimée affirme qu'au cours des années qui ont suivi, elle a, « à plusieurs reprises, attiré l'attention de (l'appelante) sur la nécessité de modifier son approche relationnelle, compte tenu des diverses plaintes émises par des employés de son service » (concl., p. 9). L'appelante réplique que, dans le même temps, elle n'a jamais reçu la moindre lettre de récrimination. Elle souligne aussi qu'en 2005 et 2007, elle a fait l'objet d'évaluations favorables et elle a bénéficié de promotions.

C'est à la fin de l'année 2008, semble-t-il, que les accusations à l'encontre de l'appelante se sont accentuées. Le 18 octobre, des délégués d'une organisation syndicale ont interpellé le directeur des ressources humaines sur la situation du service de l'appelante et sur les difficultés relationnelles au sein de celui-ci. Le 27 octobre suivant, un rapport très critique à l'encontre de l'intéressée a été rédigé par la responsable de la « cellule sociale » qui recueillait les doléances du personnel.

En résumé, il ressort des dossiers déposés que, certes, l'appelante était au courant des problèmes de fonctionnement relevés dans son service et, finalement, de la mise en cause de son comportement personnel. Mais il en résulte aussi que ces problèmes ne lui ont jamais été notifiés en tant qu'ils pouvaient mettre en péril son emploi dans la société.

Il est vrai que l'intimée lui a proposé une « réorganisation de sa fonction », dès 2006 prétend-elle. Mais l'alternative éventuelle d'un licenciement n'a jamais été évoquée. Ainsi que l'appelante l'affirme et que l'intimée le reconnaît (concl., p. 42), c'est seulement lors d'un entretien entre parties le 29 janvier 2009 que la possibilité d'un licenciement a été pour la première fois exprimée pour le cas où l'appelante refuserait la nouvelle affectation qui lui était proposée.

Il n'est donc pas démontré par l'intimée – et le dossier établit même positivement le contraire – qu'elle a, entre 2004 et 2008, régulièrement informé l'appelante des éléments susceptibles de lui être reprochés en raison de son comportement et d'être invoqués ultérieurement à l'appui d'une procédure de licenciement.

Ni le deuxième fait autorisé à preuve par le Tribunal, ni le deuxième fait subsidiairement proposé à preuve par l'intimée en degré d'appel ne sont suffisamment précis pour permettre de constater, s'ils étaient démontrés, que l'exigence exprimée par l'article 4, a, a été strictement rencontrée. Il est donc avéré que la procédure prévue par cette disposition n'a pas été respectée à la lettre.

#### Article 4, b, premier tiret

Pareillement, il ne se vérifie pas que l'intimée a régulièrement informé la délégation syndicale ou la délégation du personnel des reproches indiqués ci-dessus. Il est même démontré, à l'inverse, que ce sont les délégués d'une organisation syndicale qui ont pris l'initiative, le 18 octobre 2008, d'interpeller la direction des ressources humaines sur les problèmes du service dirigé par l'appelante et sur le comportement de celle-ci.

Ici encore, le deuxième fait de l'enquête autorisée par le premier juge et le troisième fait de l'enquête sollicitée à titre subsidiaire par l'intimée, sont rédigés dans des termes qui ne rencontrent pas, ou qui ne rencontrent pas totalement, le prescrit de la clause examinée.

#### Article 4, b, second tiret

Cette disposition est structurée de façon telle qu'il y a lieu de déterminer au préalable si le cas d'espèce se range dans l'hypothèse 1 ou dans l'hypothèse 2 ou, à défaut de se situer dans l'une ou l'autre de ces deux hypothèses, dans l'hypothèse 3.

La Cour peut suivre l'intimée quand elle estime qu'elle ne s'est pas placée dans l'hypothèse 1 dès lors qu'elle n'a pas adressé à l'appelante l'avertissement écrit tel que visé dans cette hypothèse. Le cas d'espèce ne ressortit pas non plus à l'hypothèse 2 qui concerne la rupture du contrat de travail pour motif grave. Il relève par conséquent de l'hypothèse 3.

Dans cette hypothèse, qui est celle d'un licenciement fondé sur un comportement individuel du travailleur sans que l'on se trouve dans les hypothèses 1 ou 2, il est prévu que « *l'employeur, préalablement à la notification formelle de la décision à l'intéressé, en informe celui-ci ainsi que la délégation syndicale et ce, dans un délai*

*suffisant pour permettre une possibilité pratique d'intervention de cette délégation (...) ».*

L'intimée soutient qu'elle s'est scrupuleusement conformée à cette obligation. D'après elle, comme elle l'a annoncé dans sa lettre à l'appelante du 3 février 2009, elle a porté les éléments contenus dans cette lettre à la connaissance de la délégation syndicale, laquelle a eu le temps d'intervenir en faveur de son employée avant la notification formelle, par courrier du 9 février 2009, de sa décision de licenciement. L'intimée ajoute que ce n'est pas son problème si, entre-temps, la délégation syndicale s'est abstenue d'intervenir.

D'abord, il n'est pas explicitement prouvé que l'intimée a informé la délégation syndicale dès l'envoi de la lettre du 3 février 2009. Ensuite, l'eût-elle fait, il est permis de se demander si, dans les circonstances de la cause, elle a réellement ménagé une « *possibilité pratique d'intervention* » de la délégation pour défendre l'emploi de l'appelante et, peut-être, convaincre l'intimée de renoncer à la congédier. C'est que, comme exposé plus loin, l'intimée avait déjà pris la décision ferme et définitive de se séparer de l'appelante le 3 février 2009 ou, au plus tard, le lendemain 4 février, ainsi qu'elle l'a clairement confirmé dans sa lettre de ce jour à l'avocat de l'appelante.

En conclusion, il est douteux que l'intimée ait strictement respecté, dans sa lettre et dans son esprit, la disposition de procédure examinée.

### **3.1.2.- La convention sectorielle du 15 octobre 2003.**

Cette convention a donc pour objet de renforcer, dans le secteur des assurances, la sécurité d'emploi en complétant les dispositions de l'article 4 dont question ci-dessus.

L'intimée défend la thèse que cette convention ne lui est pas applicable. Elle relève que celle-ci, en son article I, 2, b), énonce que, « *dans le cadre de cet article 4, les entreprises mettront en place une procédure d'accompagnement des licenciements individuels pour le 30 juin 2004* », laquelle « *procédure d'accompagnement à mettre en place au sein de chaque entreprise comprendra les modalités suivantes (c'est-à-dire celles énumérées dans la convention du 15 octobre 2003)* ». L'intimée affirme ensuite que pareille procédure n'a pas été adoptée dans son entreprise. Elle en déduit que les mesures édictées par la convention sectorielle ne la concernent pas.

Un tel raisonnement ne peut être approuvé. C'est par sa faute, à tout le moins en partie, que l'intimée n'a pas satisfait, si cela est vrai, à l'obligation de se doter d'un plan d'accompagnement pour le 30 juin 2004. Elle ne peut se prévaloir de son propre manquement pour se dispenser des obligations qui devaient être introduites dans ce plan. La

faute ainsi commise cause un dommage aux travailleurs qui avaient droit au bénéfice des nouvelles mesures protectrices de leur emploi. Aussi, la réparation la plus adéquate de ce préjudice consiste à considérer que le plan est adopté et qu'en tout cas, les mesures qu'il devait comprendre sont effectives.

Parmi ces mesures, la convention sectorielle prévoit, en son article 1, 2, c), 1, « *La possibilité réelle offerte à chaque travailleur concerné, à sa demande, de se faire accompagner par un ou plusieurs délégués syndicaux. Cette possibilité lui sera indiquée expressément par lettre* ». Il faut constater en l'espèce que cette exigence n'a pas été rencontrée par l'intimée.

Une autre mesure, selon l'article 1, 2, c), 3, consiste dans « *Un délai minimum donné au travailleur entre l'annonce de l'intention de licencier et la décision effective éventuelle de licenciement. Ce délai ne pourra en aucun cas être inférieur à cinq jours-calendrier* ». Voilà qui apporte, plus clairement que l'article 4, b, 3, analysé plus haut, une opportune distinction entre l'intention de licencier et la décision de licenciement.

En la présente cause, l'intimée argumente qu'elle a notifié à l'appelante son intention de la licencier par sa lettre du 3 février 2009 et sa décision de licenciement par sa lettre du 9 février suivant, un délai de plus de cinq jours-calendrier ayant donc séparé ces deux dates.

Mais il faut souligner que, par une seconde correspondance du 3 février 2009 à l'appelante, l'intimée lui a aussi notifié sa « *décision de (la) libérer immédiatement de toute prestation effective de travail* ». Surtout, par courrier du lendemain 4 février à l'avocat de l'appelante, elle a clairement indiqué que sa décision de congédier cette dernière était déjà irrévocablement prise, annulant l'ultime entretien d'abord prévu pour le 9 février et annonçant qu'elle réservera à l'intéressée « *un courrier officiel confirmant (sa) décision de mettre un terme à (la) relation contractuelle.* »

Il est donc manifeste que la décision de renvoyer l'appelante était déjà irréversiblement arrêtée le 4 février 2009 au plus tard, la lettre du 9 février n'étant qu'une « confirmation » de cette décision portée à la connaissance de l'appelante. Il suit que le délai de cinq jours-calendrier, prévu par la convention sectorielle du 15 octobre 2003, n'a pas été respecté.

### **3.2- L'indemnité en principal et accessoires.**

Dès lors qu'il est avéré que l'intimée a licencié l'appelante sans respecter strictement la procédure décrite à l'article 4 de la convention sectorielle du 19 février 1979, elle est redevable de

l'indemnité de sécurité d'emploi indiquée en l'article 15 de cette convention.

Cette indemnité, équivalente à la rémunération de six mois, est évaluée par l'appelante au montant, juste et bien vérifié, de 56.286 €. Elle est calculée, avec raison, sur base de la même assiette de rémunération que l'indemnité de congé qui a par ailleurs été versée.

Contrairement à l'article 4 de la convention d'entreprise du 29 janvier 2002 relativement à l'indemnité de sécurité d'emploi que cet article instaure, l'article 15 ici appliqué ne dispose pas que l'indemnité qu'il prévoit produit intérêt de plein droit à compter de la date du licenciement.

Partant, les intérêts de retard sur cette indemnité sont dus, au taux légal, à partir du jour de la sommation de payer en vertu de l'article 1153 du code civil. Cette sommation a été exprimée dans la requête d'appel du 13 mai 2011, par laquelle l'appelante a demandé, pour la première fois, ladite indemnité.

La prétention de l'appelante à obtenir le bénéfice de l'anatocisme à compter de la même date du 13 mai 2011 doit bien sûr être écartée, les conditions d'application de l'article 1154 du même code n'étant pas réunies.

### **3.3.- Conclusion**

De tous les développements qui précèdent, il suit que la demande formée par l'appelante en degré d'appel est très largement fondée.

### **V.- LES DEPENS**

Globalement, l'appelante succombe sur une partie de ses réclamations et, pour le reste, obtient gain de cause.

Aussi convient-il, en exécution de l'article 1017, alinéa 4, du code judiciaire, de compenser entièrement les dépens entre les deux parties, liquidés pour chacune de celles-ci au montant de l'indemnité de procédure, soit 7.700 € pour chaque instance conformément à l'article 2 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 dudit code.

**POUR CES MOTIFS,**

Vu la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment son article 24,

LA COUR, après en avoir délibéré et se prononçant contradictoirement,

Statuant sur l'appel,

REÇOIT celui-ci mais le déclare NON FONDE tel que limité,

Statuant à la suite de l'effet dévolutif de l'appel,

Déclare NON FONDEE la demande originaire de l'appelante en paiement de l'indemnité de sécurité d'emploi prévue par l'article 4 de la convention collective de travail d'entreprise du 29 janvier 2002 relative à la localisation des activités, à la sécurité d'emploi et à la procédure à respecter en cas de licenciement,

Statuant sur la demande en appel,

REÇOIT cette demande et la déclare TRES LARGE-MENT FONDEE,

Condamne l'intimée à payer à l'appelante la somme de CINQUANTE-SIX MILLE DEUX CENT QUATRE-VINGT-SIX EUROS (56.286 €), majorée des intérêts au taux légal à compter du 13 mai 2011, à titre d'indemnité de sécurité d'emploi prévue par l'article 15 de la convention collective de travail du 19 février 1979, conclue au sein de la commission paritaire des entreprises d'assurances, relative à la sécurité d'emploi, telle que coordonnée par la convention collective de travail du 18 décembre 2008,

Statuant sur les dépens,

Compense entièrement entre parties ces dépens, liquidés par chacune d'elles et pour chaque instance au montant de 7.700 € représentant l'indemnité de procédure.

AINSI ARRÊTÉ par la HUITIEME CHAMBRE de la COUR DU TRAVAIL DE LIEGE, composée de :

M. Jean-Claude GERMAIN, Conseiller président la chambre,  
M. Jacques MABILLE, Conseiller social au titre d'employeur,  
M. Robert BAWIN, Conseiller social au titre d'employé,  
qui ont entendu les débats de la cause,

assistés de Mme Sandrine THOMAS, Greffier,

lesquels signent ci-dessous :

ET PRONONCÉ en langue française et en audience publique au Nouveau Palais de Justice de Liège (aile sud, salle C.0.61), place Saint-Lambert, 30, à Liège,

le MARDI VINGT-QUATRE JUILLET DEUX MILLE DOUZE,

par M. le Conseiller Albert HAVENITH (M. le Conseiller GERMAIN étant légitimement empêché le jour du prononcé et remplacé en exécution d'une ordonnance de M. le Premier Président conformément à l'article 782*bis* du code judiciaire), assisté de Mme THOMAS, Greffier, qui signent ci-dessous :