



Chambre <b>8</b>
Numéro de rôle <b>2013/AM/417</b>
S.P. / D.C.
Numéro de répertoire <b>2015/</b>
Arrêt contradictoire, définitif

## **COUR DU TRAVAIL DE MONS**

### **ARRET**

**Audience publique du  
14 janvier 2015**

Contrat de travail – Employé – Indemnité de préavis - Préavis convenable – Ancienneté – Eléments propres à la cause – Rémunération de base – Avantages – Indemnité de stabilité d'emploi.

Article 578 du Code judiciaire.

EN CAUSE DE :

Madame S.P., domiciliée à ..., agissant tant en son nom personnel qu'en sa qualité de Présidente de la CSC Alimentation et Services, ayant son secrétariat national à ...,

Partie appelante, comparaisant assistée de son conseil Maître SINE loco Maître ADRIAENS Bart avocat à 8500 COURTRAI, Ring Bedrijvenpark / Brugsesteenweg 255 ;

CONTRE

Madame D.C., domiciliée à ...

Partie intimée, comparaisant assistée de son conseil, Maître REMOUCHAMPS Sophie, avocate à 1050 BRUXELLES, rue Lesbroussart 89.

\*\*\*\*\*

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu les pièces de la procédure et plus particulièrement :

- la requête d'appel reçue au greffe le 12 novembre 2013 et dirigée contre un jugement rendu contradictoirement le 17 juin 2013 par le tribunal du travail de Charleroi ;
- les conclusions des parties et, en particulier, les conclusions de synthèse de l'appelante reçues au greffe le 24 juillet 2014 et les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de l'intimée y reçues le 26 septembre 2014 ;
- le dossier des parties.

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la 8<sup>ème</sup> chambre du 12 novembre 2014.

\*\*\*\*\*

L'appel, introduit dans les forme et délai légaux, est recevable.

Sa recevabilité n'est au demeurant pas contestée.

\*\*\*\*\*

### **1. Les faits et antécédents de la cause**

**1.1.** Madame D.C. a été engagée par la Fédération des Syndicats Chrétiens Charleroi – E.S.E.M. Thuin dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée du 1<sup>er</sup> février 2006 au 31 août 2006.

Un second contrat de travail à durée déterminée couvrant la période du 1<sup>er</sup> septembre 2006 au 31 janvier 2007 est signé.

Dans le cadre de ces deux contrats, elle est occupée en qualité de « *Responsable Syndical Interprofessionnel Régional* ».

Son occupation se poursuit par le biais d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu avec l'ASBL Jeunes Syndicalistes C.S.C. prenant cours le 1<sup>er</sup> février 2007 et ce, en qualité d'animatrice. Ce contrat prend fin le 30 septembre 2008.

Dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée prenant cours le 1<sup>er</sup> octobre 2008, elle est réengagée par la Fédération des Syndicats Chrétiens Charleroi – E.S.E.M. Thuin en qualité de « *Responsable Syndical Interprofessionnel Régional* ». L'article 1<sup>er</sup> du contrat précise : « *Il sera tenu compte de l'ancienneté acquise à la CSC et donc de l'engagement au sein de la CSC à partir du 1<sup>er</sup> février 2006* ».

Dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée prenant cours le 16 novembre 2010, elle est engagée par la CSC Alimentation et Services comme « *Responsable syndical Type I..* ».

A dater du 23 juin 2011, Madame D.C. est en incapacité de travail et ce, jusqu'au 5 août 2011.

A partir du 8 août 2011, elle est en vacances jusqu'au 25 août 2011.

Elle est de nouveau en incapacité de travail à dater du 26 août 2011.

Toutefois, Madame D.C. avait précédemment sollicité une entrevue avec son employeur ; cette entrevue se tiendra le 29 août 2011.

**1.2.** Par courrier recommandé du 8 septembre 2011, la CSC Alimentation et Services met fin au contrat de travail qui la liait à Madame D.C. en ces termes :

*« Madame,*

*Concerne : rupture de votre contrat de travail*

*En date du 16 novembre 2010, vous avez été engagée dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée avec période d'essai de 6 mois. Vous travaillez en tant que responsable syndicale pour notre section de Charleroi.*

*Durant la période d'essai, nous avons déjà constaté des problèmes quant à votre fonctionnement en tant que responsable syndicale. Monsieur P.Y., Secrétaire Général de la centrale, vous a guidée durant cette période et vous avez, vous et lui-même, eu plusieurs entretiens en ce qui concerne votre fonctionnement en tant que responsable syndicale.*

*Nous avons eu un entretien à ce sujet en date du 13 avril 2011. Durant cet entretien, vous m'avez signalé que vous vous étiez reprise en main et que vous pourriez assumer la fonction de responsable syndicale. Vous m'avez également dit que la collaboration avec vos collègues de Charleroi était bonne et qu'il n'y avait pas de problèmes. Vous avez également confirmé ce fait à P.Y. lors d'un entretien que vous avez eu avec lui en date du 17 mai 2011.*

*Sur base de ces éléments, nous avons décidé de vous maintenir au service de la Centrale au terme de votre période d'essai - période qui a été prolongée jusqu'au 8 juin 2011 et ceci suite à des suspensions de contrat dues à des périodes de congé et à des incapacités de travail.*

*Comme il est d'usage à la Centrale, vous avez pu commander une nouvelle voiture en fin de période d'essai. Vu les longues périodes d'attente en cas d'achat d'une nouvelle voiture et le fait que vous désiriez utiliser le nouveau véhicule durant les vacances d'été, j' ai accédé à votre demande de commander une*

*voiture de stock que nous avons fait adapter conformément aux dispositions prévues par la centrale.*

*Du 23 juin 2011 au 5 août 2011, votre contrat de travail était à nouveau suspendu pour cause d'incapacité de travail. Du 8 août 2011 au 25 août 2011, vous étiez en vacances.*

*Début août 2011, vous avez pris contact avec la Centrale et émit le souhait d'avoir un entretien en ce qui concerne votre départ de notre centrale. Cet entretien a eu lieu le 29 août 2011 et, durant celui-ci, vous nous avez demandé de mettre fin à votre contrat de travail avec paiement d'une indemnité de rupture de 6 mois.*

*Vous avez, en outre, clairement émis le souhait à P.Y. de ne plus travailler pour la Centrale et ceci en la présence d'un délégué syndical. Lorsque Monsieur P.Y. vous a signalé que la Centrale n'avait pas l'intention d'accéder à votre demande, vous lui avez fait savoir que vous seriez en incapacité de travail pour une période indéterminée.*

*Vous nous avez alors fait parvenir un nouveau certificat médical pour la période du 26 août 2011 au 26 septembre 2011.*

*Comme nous avons, entretemps, appris que vous propagez des mensonges au sujet de notre Centrale et de vos collègues proches, nous avons attiré votre attention sur le fait que vous devez être correcte et loyale dans ce domaine. La délégation syndicale vous a instamment demandé de manifester une attitude correcte.*

*Vu votre attitude déloyale, votre désir manifeste de ne plus faire partie du personnel de notre Centrale et l'intérêt de notre section locale de Charleroi, j'ai décidé, en accord avec le bureau journalier de notre Centrale, de mettre fin à votre contrat de travail avec effet immédiat et de vous payer une indemnité de rupture de contrat équivalente à 3 mois de salaire.*

*Toutes les indemnités dues suite à ce licenciement vous seront payées lors du prochain paiement des salaires. Les documents sociaux (formulaire C4, fiche de salaire, attestation de vacances et attestation d'emploi) vous parviendront par courrier.*

*Un membre du personnel de notre Centrale passera à votre domicile reprendre les biens de société encore en votre possession (véhicule de service, gsm) dans le courant de la semaine prochaine. Nous prendrons encore contact avec vous à ce sujet ».*

Madame D.C. conteste les griefs émis par son employeur ainsi que le contenu de la réunion qui s'est tenue le 29 août 2011.

Une tentative de concertation sociale va échouer.

**1.3.** Par citation signifiée le 23 février 2012, Madame D.C. sollicite la condamnation de Madame S.P. à lui payer les sommes suivantes :

- 22.443,70 € bruts, majorés des intérêts légaux sur ce montant brut ainsi que des intérêts légaux sur le montant de 9.505,36 € depuis le 8 septembre 2011 jusqu'à la date du paiement ;
- 27.384,91 € bruts, majorés des intérêts légaux depuis le 8 septembre 2011 jusqu'à la date du paiement ;
- Les frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

**1.4.** Par jugement entrepris du 17 juin 2013, le tribunal du travail de Charleroi a :

- déclaré la demande recevable et fondée ;
- condamné, en conséquence, la défenderesse à payer à la demanderesse :
  - la somme de 19.973,18 € bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis correspondant, notamment, à quatre mois de rémunération, ladite somme sous déduction des retenues sociales et fiscales mais majorée des intérêts de retard au taux légal sur son montant brut, à dater du 8 septembre 2011 jusqu'au parfait paiement ;
  - la somme de 45,34 € à titre d'intérêts légaux dus sur la somme de 12.609,14 € payée avec retard ;
  - la somme de 27.996,60 € bruts à titre d'indemnité de stabilité d'emploi correspondant à 6 mois de rémunération, ladite somme sous déduction des retenues sociales et fiscales mais majorée des intérêts de retard au taux légal sur son montant brut, à dater du 8 septembre 2011 jusqu'au parfait paiement ;
  - l'indemnité de procédure liquidée par la demanderesse à la somme de 2.750 €
- mis les frais de citation à charge de la demanderesse.

Madame S.P. relève appel de ce jugement par requête reçue au greffe de la cour du travail le 12 novembre 2013.

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

L'appelante demande à la cour de réformer le jugement querellé et de :

- dire pour droit que Madame S.P. ne peut être tenue personnellement responsable des indemnités éventuelles dues par la CSC Alimentation et Services ;
- dire pour droit que la demande est irrecevable ou à tout le moins non fondée en tant qu'elle est dirigée à l'encontre de Madame S.P. en son nom personnel ;
- déclarer les demandes originaires d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire et d'indemnité de stabilité d'emploi non fondées.

A titre subsidiaire, elle sollicite d'être autorisée à prouver par toutes voies de droit, témoignages compris, trois faits relatifs aux circonstances de la fin de contrat.

L'intimée sollicite la confirmation du jugement querellé.

## **3. Décision**

### **3.1. Indemnité complémentaire de préavis**

Le 8 septembre 2011, le contrat de travail liant les parties a été rompu avec effet immédiat moyennant le paiement d'une indemnité de préavis égale à 3 mois de rémunération.

L'intimée a sollicité une indemnité complémentaire de préavis correspondant à 4 mois de rémunération considérant que :

- son ancienneté n'a pas été correctement prise en compte dès lors qu'il convenait de prendre en considération la totalité de son occupation au sein de la CSC ;
- il fallait également prendre en considération les difficultés de reclassement.

Par ailleurs, l'intimée faisait valoir que la rémunération de base retenue par l'appelante pour le calcul de l'indemnité de préavis ne tenait pas compte de l'utilisation d'une voiture et d'un GSM, ni de l'assurance hospitalisation.

Les premiers juges ont fait droit aux revendications de l'intimée laquelle sollicite la

confirmation du jugement querellé.

L'appelante considère que :

- pour fixer la durée du préavis convenable, il y a lieu de tenir compte de l'évolution de la jurisprudence et de la législation en matière de préavis ;
- pour la prise en compte de l'ancienneté, la notion de « *même employeur* » n'est pas rencontrée en l'espèce ;
- concernant les éléments propres à la cause, il faut tenir compte du fait que l'intimée a émis le souhait de quitter son employeur et de l'intérêt des parties ;
- la rémunération de base a été correctement calculée.

Elle estime que l'indemnité de préavis correspondant à trois mois de rémunération est satisfaisante.

A titre subsidiaire, elle estime qu'une indemnité complémentaire de préavis de 3 mois est suffisante.

### **3.1.1. Le délai de préavis convenable**

L'intimée fait partie des employés dits « *supérieurs* », de sorte que, conformément à l'article 82, §3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la durée du préavis est fixée soit par convention conclue au plus tôt au moment du congé, soit par le juge en cas de désaccord des parties.

A défaut de convention conclue entre parties après que le congé ait été donné, il appartient, en l'espèce, à la cour de fixer le délai de préavis qui devait être respecté.

Le texte légal n'impose à la cour qu'une seule contrainte : celle de ne jamais fixer des préavis en dessous du minimum légal prévu pour les employés dits « *inférieurs* », soit trois mois par tranche de cinq ans d'ancienneté entamée.

Pour fixer le délai de préavis à observer en cas de licenciement, le juge doit tenir compte de la possibilité de l'employé de retrouver rapidement un emploi adéquat et équivalent, eu égard à son ancienneté, à son âge, à sa fonction, à sa rémunération, selon les éléments propres à la cause (Cass., 2 décembre 2002, Bull., 2002, p. 2326). Il en va de même pour fixer le montant de l'indemnité de préavis (Cass., 5 janvier 2009, J.T.T., 2009, p. 114).

La cour de céans s'en tiendra à ces critères et ne suit pas la thèse développée par l'appelante lorsqu'elle considère qu'il y a lieu de faire application des principes qui sont

le soutènement de la loi du 12 avril 2011 suivant lesquels il y a lieu d'attribuer un mois de préavis par année d'ancienneté.

En effet, suivre la thèse développée par l'appelante reviendrait à fixer la durée du préavis sur la base d'éléments postérieurs au congé dès lors que les dispositions de la loi du 12 avril 2011 ne sont applicables qu'au contrat de travail débutant le 1<sup>er</sup> janvier 2012. Or, il est de jurisprudence constante que pour la détermination du délai de préavis, seules devaient être prises en considération les circonstances existant au moment de la notification du congé (Cass., 3 février 2003, JTT, 2003, p. 262).

Il en est *a fortiori* de même concernant les règles contenues dans la loi du 26 décembre 2013.

S'agissant des critères retenus par la Cour de cassation, les parties ne s'accordent pas sur deux critères d'appréciation :

- l'ancienneté,
- les circonstances propres à la cause.

#### 3.1.1.1. L'ancienneté

La durée du délai de préavis à observer en cas de résiliation unilatérale est déterminée notamment par l'ancienneté du salarié. Celle-ci est définie par la loi du 3 juillet 1978 comme le temps où l'ouvrier est «*demeuré sans interruption au service de la même entreprise*» (art. 59) ou, pour les employés, «*la période de service chez le même employeur*» (art. 82). Les notions de «*même entreprise*» et «*même employeur*» désignent une unité d'exploitation distincte de l'entité juridique (Cass., 28 mars 1958, Pas., I, 541 ; Cass., 2 juin 1971, Pas., 1971, I, 131 ; Cass., 15 avril 1985, J.T.T., 1985, p. 356; Cass., 4 février 1991, Pas., I, 536).

La notion de «*même employeur*» subsiste lorsque l'entreprise a changé de direction et qu'elle garde la même destination économique. Par ailleurs, Il n'est pas requis que le service chez le même employeur qui doit être pris en considération ait été accompli en exécution du même contrat de travail (Cass., 9 mars 1992, www.juridat.be).

Ainsi, de l'enseignement classique, issu des travaux préparatoires, ne subsiste plus que l'exigence selon laquelle, pour donner naissance à une unité économique d'exploitation, les employeurs successifs doivent poursuivre un but économique identique et la notion de même employeur est réduite à une continuité économique en dépit des modifications juridiques et techniques. (CLESSE, J., «*Examen de jurisprudence (1987 à*

1994) », Contrat de travail, R.C.J.B., 1996, p. 545 et, du même auteur, « *Contrats de travail : 20e anniversaire de la loi du 3 juillet 1978* », J.B.B., 1998).

Enfin, l'activité économique dont il est question ne doit pas nécessairement être exercée dans un but de lucre. La notion de « *même employeur* » telle qu'elle vient d'être définie peut être appliquée à des ASBL, des personnes morales de droit public, etc. (Cass., 18 mai 1992 et les conclusions du Procureur général Lenaerts, JTT, 1992, p. 313 et RW, 1992-93, p. 293).

Les juridictions de fond ont, également, fait application de la notion de « *même employeur* » dans des hypothèses où différentes entités juridiques présentent de tels liens qu'elles peuvent être considérées comme formant une unité économique d'exploitation. A titre d'illustration, des entités juridiques distinctes ayant occupé successivement un même travailleur ont été considérées comme un même employeur dans les cas suivants :

- plusieurs Eglises locales poursuivant une finalité identique (la propagation de la confession protestante et de son culte), entre qui il existe un lien de droit sous la forme d'une commission permanente (T.T. Bruxelles, 13 juin 2007, CDS, 2010, p. 505),
- deux centrales professionnelles d'une même organisation représentative des travailleurs (T.T. Bruxelles, 7 novembre 2005, RG n° 75.480/04, inédit),
- deux sociétés faisant partie d'un même groupe au sens économique du terme, ce qui se déduit d'indices tels qu'une même adresse, un même immeuble, une même publicité ou encore la confusion entre les sociétés dans l'esprit de clients (C.T. Liège, 5 octobre 2010, Or., 2010, p. 26),
- deux sociétés liées par un lien de mère à filiale, relevant l'une et l'autre d'un groupe structuré détenu par des actionnaires communs fixant la stratégie, la politique générale et les finalités économiques de l'ensemble et fournissant des services communs (service juridique, service des achats, service du personnel), dont les activités sont complémentaires, et partageant le même milieu humain (C.T. Liège, 22 mai 2006, RG n° 31.285/02, inédit,).

L'extension donnée par la jurisprudence des juges du fond à la notion de « *même employeur* » fait écho à la volonté du législateur : « *Une entreprise subsiste comme telle, compte tenu de sa nouvelle forme juridique ou technique, lorsque la destination économique de l'entreprise reste inchangée* » (Doc. parl. Ch., session 1952-53, n° 543, p. 17). -Elle répond également à l'idée, présente dans les travaux préparatoires et développée par la doctrine, que la prise en compte de l'ancienneté, pour la détermination du délai de préavis en cas de licenciement, est destinée à récompenser la fidélité du travailleur à l'entreprise, envisagée comme une entité économique (M. TAQUET et C. WANTIEZ, Congé, préavis et indemnité, Bruxelles, 1975, p. 5 et 6 ; M. JAMOULLE, Le contrat de travail, t. II, n° 248).

En l'espèce, l'appelante tient compte d'une ancienneté débutant le 8 novembre 2010 tandis que l'intimée tient compte d'une ancienneté débutant le 1<sup>er</sup> février 2006.

Se ralliant à l'argumentation de l'actuelle intimée, les premiers juges ont considéré qu'il y avait unité économique d'exploitation pour les motifs suivants :

- les fédérations et les centrales exercent toutes deux des activités similaires ou complémentaires et les activités s'adressent, à des degrés divers, aux militants et affiliés de la CSC en sorte qu'elles se regroupent ;
- la politique menée par la CSC pour tout son personnel est une politique intégrée ;
- les transferts ou détachements temporaires entre les différentes organisations se font de manière informelle ;
- le sentiment d'appartenance à une seule organisation se traduit à différents égards.

L'appelante estime, quant à elle, qu'il n'y a pas en l'espèce unité économique d'exploitation pour les motifs que les trois conditions suivantes ne sont pas remplies :

- objet économique identique, similaire ou complémentaire,
- lien juridique entre les entreprises,
- relation de travail ininterrompue.

Tout d'abord, comme exposé ci-avant, la notion de « *même employeur* » est réduite à une continuité économique en dépit des modifications juridiques et techniques et n'est pas subordonnée à la condition de l'existence d'un lien de droit entre les entreprises successives.

Par ailleurs, il n'est pas contesté que l'intimée a presté de manière ininterrompue depuis le 1<sup>er</sup> février 2006 d'abord pour la Fédération des Syndicats Chrétiens Charleroi – ESEM Thuin, ensuite pour l'ASBL Jeunes Syndicalistes CSC et, de nouveau, pour la Fédération et, enfin, pour la CSC Alimentation et Services.

Dès lors qu'il est établi que lors de son réengagement au sein de la Fédération des Syndicats Chrétiens Charleroi – ESEM Thuin, l'ancienneté acquise au sein de la CSC depuis le 1<sup>er</sup> février 2006 était prise en compte (article 1<sup>er</sup> du contrat de travail), la question qui oppose les parties concerne l'occupation successive de l'intimée auprès de la Fédération de Charleroi et de la Centrale Alimentation et Services.

L'appelante considère que le seul point commun entre ces deux organisations est le fait qu'elles appartiennent au mouvement syndical chrétien mais que leur objet économique n'est pas identique ni même similaire ou complémentaire :

- les centrales concernent le pilier professionnel de l'organisation syndicale dont la mission est d'organiser l'action et les services syndicaux dans l'entreprise ;
- les fédérations concernent le pilier interprofessionnel de l'organisation syndicale dont la mission dépasse la sphère de la relation de travail au sein d'une entreprise et vise, notamment, la prise en charge des préoccupations régionales dans des domaines divers (emploi, logement, environnement, pauvreté,...).

S'il est admis que le mouvement syndical CSC est divisé en deux piliers, l'objectif économique et social de ces deux entités est identique : la défense des droits des travailleurs affiliés à la CSC, les fédérations étendant leurs activités à la défense des intérêts des assurés sociaux. La preuve en est que pour atteindre cet objectif, une stratégie commune est déployée pour que les activités de chacune des entités soient en parfaite concordance :

- *« la CSC se distingue par... son unité d'action professionnelle et interprofessionnelle » « la CSC repose à cet effet sur deux piliers, le professionnel et l'interprofessionnel, qui se complètent et se renforcent mutuellement »* (pièce 30, b) : Edition spéciale Syndicaliste, numéro édité par la CSC le 10 mars 2008)
- *«... l'action interprofessionnelle se fait en symbiose avec l'action professionnelle. Ces deux actions doivent en permanence s'articuler pour mieux se renforcer »* (pièce 30, d) : document de travail édité par la CSC).

Sur base de ces seuls éléments, l'on peut déjà conclure que les fédérations et les centrales poursuivent un objectif social commun et que, dans le cadre de la poursuite de cet objectif, elles doivent coordonner leurs activités, la réalisation de l'objectif d'une entité dépendant des activités de l'autre entité et *vice versa*.

Les interactions étroites entre les activités syndicales menées par les Fédérations et par les Centrales ressortent, également, des différents plans d'actions élaborés par les Fédérations qui associent à leur mission celles relevant des Centrales (pièces 19 et 20 du dossier de l'intimée). Pour permettre cette collaboration, chaque permanent interprofessionnel est rattaché à une Centrale ; l'intimée était rattachée à la Centrale Bâtiments et Industries.

Cette complémentarité ressort, en outre, des éléments suivants :

- au niveau national, une classification de fonctions et de barèmes commune (pièce 13 du dossier de l'intimée) ;
- une mobilité du personnel entre les deux entités, spécialement concernant les

permanents (pièces 24, 27 et 35 du dossier de l'intimée) ; les transferts de personnel s'organisant sans formalités et sans notification de congé ou paiement d'indemnité de préavis (pièces 23 et 35 du dossier de l'intimée) ;

- au niveau national, une politique du personnel intégrée : CCT commune pour l'ensemble des organisations et leur personnel (pièces 13 et 40 du dossier de l'intimée), secrétariat social commun étant la Confédération (pièces 14, 15 et 41 du dossier de l'intimée),
- un usage non contesté d'outils informatiques communs.

Il ressort des considérations qui précèdent que la Fédération des Syndicats Chrétiens Charleroi – ESEM Thuin et la CSC Alimentation et Services doivent être considérées comme le même employeur, au sens de l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978, pour déterminer l'ancienneté de l'intimée en vue de fixer la durée du préavis auquel elle a droit et que son ancienneté débute le 1er février 2006.

Le fait que ces deux entités aient un numéro d'entreprise distinct est sans incidence sur ce constat.

De même, la tenue d'élections sociales distinctes par organisation n'est pas de nature à infirmer l'existence d'une unité économique d'exploitation dès lors que, comme le relève l'intimée, le périmètre des élections sociales n'a pas nécessairement comme cadre de référence la notion d'unité technique d'exploitation au sens légal puisque les parties sont libres de fixer le cadre qui leur convient et que ce cadre n'a, en l'espèce, jamais été soumis à l'examen d'une juridiction du travail.

### 3.1.1.2. Circonstances propres à la cause

L'appelante considère qu'à tort, les premiers juges ont tenu compte de la situation familiale de l'intimée ainsi que de la spécificité de sa fonction pour considérer que ces circonstances sont un frein à sa réinsertion professionnelle.

Par ailleurs, elle estime qu'il y a lieu de tenir compte comme « *éléments propres à la cause* » et « *intérêts des deux parties* », les éléments suivants :

- occupation très limitée au sein de la CSC,
- problèmes durant la période d'essai,
- désir de l'intimée de quitter l'entreprise et menace de se mettre en incapacité de travail si on n'accédait pas à ses revendications,
- le fait que la procédure de licenciement n'était pas applicable.

Comme indiqué précédemment, pour fixer le délai de préavis à observer en cas de

licenciement, le juge doit tenir compte de la possibilité de l'employé de retrouver rapidement un emploi adéquat et équivalent, eu égard à son ancienneté, à son âge, à sa fonction, à sa rémunération, selon les éléments propres à la cause.

Toutefois, s'agissant des éléments propres à la cause, la durée du préavis convenable ne peut pas être influencée par les manquements du travailleur ou par des considérations d'équité.

La position de la Cour de cassation est sans équivoque aucune à cet égard (voyez Cass., 22 juin 1977, JTT, 1978, p.6 ; Cass., 23 février 1987, JTT, 1987, p.265 ; Cass., 14 mai 1990, JTT, 1990, p.337).

Plus récemment, elle a encore rappelé que le juge viole l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail s'il motive son évaluation du préavis convenable, en tout ou en partie, par des considérations sans rapport avec les chances de l'employé de trouver un emploi équivalent (Cass., 3 février 2003, JTT, p. 263).

Par ailleurs, la Cour de cassation a également retenu le critère de « *l'intérêt des deux parties* » mais uniquement comme un critère qui doit avoir un lien avec la possibilité de trouver un emploi équivalent.

En l'espèce, la cour de céans estime, tout d'abord, que les considérations des premiers juges selon lesquelles le fait que l'intimée soit une mère célibataire ainsi que le type de fonction exercée et l'environnement de travail constitueraient un frein à son reclassement, s'apparentent davantage à l'expression d'un sentiment subjectif qu'à un constat corroboré par des éléments objectifs.

Par ailleurs, tenir compte d'une occupation très limitée au sein de la CSC reviendrait à remettre en cause l'ancienneté acquise par l'intimée (voir supra : point 3.1.1.1.).

Les éventuels manquements constatés durant la période d'essai sont, conformément à la jurisprudence constante de la Cour de cassation, sans rapport avec les chances de l'intimée de retrouver un emploi équivalent.

Il en est de même du contexte dans lequel a eu lieu le licenciement de l'intimée. Il en est d'autant plus ainsi que la prise en compte de son comportement impliquerait un contrôle de la cour sur le motif du congé alors qu'à l'époque litigieuse, l'employeur appréciait seul si l'employé répondait aux exigences de la fonction.

Il s'ensuit qu'aucune des parties n'invoque des circonstances particulières qui seraient de nature à influencer les chances de l'intimée à retrouver un emploi adéquat et équivalent.

Il ressort des considérations qui précèdent qu'au vu de l'âge de l'intimée (30 ans et 4 mois), de sa rémunération (53.741,49 €), de sa fonction, de son ancienneté (5 ans et 7 mois) et des possibilités réelles de trouver un emploi adéquat et équivalent qui existaient au moment de la rupture, la durée du préavis convenable doit être fixée à 7 mois.

### **3.1.2. La rémunération de base**

Les parties ne s'accordent pas quant à l'intégration dans la rémunération de base à prendre en compte des postes suivants : usage du véhicule, usage privé du GSM, assurance hospitalisation.

S'agissant de l'usage privé du véhicule, l'appelante considère qu'il doit être valorisé à concurrence de 132,33 €/mois (évaluation conventionnelle) tandis que l'intimée le valorise à concurrence de 500 €/mois.

Dans un arrêt du 29 janvier 1996, la Cour de cassation a jugé qu'il y a lieu de tenir compte de la valeur réelle de l'avantage et non pas de l'évaluation conventionnelle de l'avantage (J.T.T., 1996, p.188).

Ainsi, l'avantage que constitue l'usage privé de la voiture de société doit être évalué sur base de l'avantage matériel qui en résulte pour le travailleur et non sur base du coût que représente l'avantage pour l'employeur. Cette évaluation tient compte du type de voiture, de l'octroi ou non d'une carte de carburant, de la situation personnelle du travailleur,...

La charge de la preuve de la valeur réelle de l'avantage privé appartient au travailleur en tant que partie demanderesse.

En l'espèce, l'intimée produit une évaluation qui a été réalisée sur base du coût du leasing du véhicule d'une collègue et la valorise en fonction de sa situation familiale.

A défaut d'autres éléments d'appréciation et de renseignements précis quant au type de véhicule utilisé et eu égard à la jurisprudence habituelle rendue en la matière, l'avantage réel peut être raisonnablement fixé à 350 €/mois, soit 4200 €/an.

S'agissant de l'usage privé du GSM évalué par le tribunal à 100 €/mois, l'appelante fait valoir que la mise à disposition d'un GSM ne l'était qu'à usage professionnel et qu'en tout état de cause, l'évaluation ne correspond pas à la réalité.

## COUR DU TRAVAIL DE MONS – arrêt du 14 janvier 2015 - 2013/AM/417

Si le compte annuel produit par l'intimée atteste que l'utilisation du GSM à des fins privées était reconnue (pièce 41), celle-ci ne verse aux débats aucun autre élément d'appréciation.

Tenant compte de la jurisprudence habituelle rendue en la matière et du marché actuel de la téléphonie, cet avantage peut être raisonnablement évalué à 50 €/mois, soit 600 €/an ; montant qui correspond à l'élément objectif avancé par l'appelante.

Enfin, s'agissant de l'assurance hospitalisation, si l'intimée a continué à bénéficier de cet avantage jusqu'au 31 décembre 2011, tel n'est pas le cas pour la période ultérieure de manière telle qu'il y a lieu d'en tenir compte pour l'indemnité complémentaire de préavis due à partir de cette date.

Ainsi, eu égard aux montants non contestés et avérés de la rémunération de base, celle-ci se détaille comme suit :

➤ Rémunération fixe :	41.313,25 €
➤ Prime de fin d'année (pièce 42 intimée) :	3.302,02 €
➤ Augmentation ancienneté :	106,56 €
➤ Augmentation 10% enfants :	319,80 €
➤ AF :	101,88 €
➤ AF extra-légales :	30,24 €
➤ Assurance groupe :	2.183,88 €
➤ Chèques-repas :	1.489,32 €
➤ Voiture :	4.200,00 €
➤ GSM :	<u>600,00 €</u>
 TOTAL sans assurance hospi :	 53.646,95 €
TOTAL avec assurance hospi :	53.741,49 €

Tenant compte d'un délai de préavis convenable de 7 mois et de l'intégration partielle de l'assurance hospitalisation, l'indemnité complémentaire due pourrait être calculée comme suit :

• Adaptation indemnité originaire :	802,60 €
• Indemnité complémentaire :	
Solde décembre :	3.461,09 €
Janvier à mars :	13.435,37 €
Solde :	<u>1.011,26 €</u>
TOTAL :	<u>18.710,32 €</u>

Toutefois, en termes de conclusions d'appel, l'intimée précise qu'elle admet que

l'indemnité complémentaire soit réduite à la somme de 18.394,27 €. Sous peine de statuer *ultra petita*, la cour ne peut lui allouer plus que ce montant.

### **3.2. Indemnité de stabilité d'emploi**

Les premiers juges ont alloué à l'intimée une indemnité de stabilité d'emploi correspondant à six mois de rémunération considérant que la procédure de licenciement au sein de l'entreprise n'avait pas été respectée.

L'appelante sollicite la réformation du jugement querellé sur ce point considérant que :

- la demande est sans objet,
- la CCT invoquée est nulle,
- la CCT invoquée n'est pas d'application,
- en tout état de cause, la procédure a été respectée,
- subsidiairement, le salaire à prendre en considération est le salaire mensuel.

Le fait que les premiers juges aient basé leur argumentation sur le Vade-mecum du personnel est sans incidence dès lors que le texte repris dans ce document est identique à celui figurant dans la CCT pour le personnel de la CSC 2006-2007, à savoir :

#### **« Procédure**

- *Avant de procéder au licenciement d'un travailleur individuel, le membre du personnel concerné en est avisé ainsi que la délégation syndicale concernée conformément aux accord ou usages en vigueur au sein de l'organisation.*
- *Il est loisible au membre du personnel concerné de ne pas faire appel à une assistance syndicale.*
- *Si la personne concernée fait appel à une assistance syndicale, une réunion est organisée entre la délégation syndicale et la direction de l'organisation ; le membre du personnel concerné a la possibilité de donner sa version des faits. Le but de cette réunion est d'examiner toutes les alternatives susceptibles d'éviter un licenciement.*
- *Ce n'est qu'après que cet entretien a eu lieu et que l'organisation maintient son intention de licencier que les modalités de licenciement peuvent être discutées et que le licenciement peut être signifié.*  
*Si cette procédure n'est pas respectée, s'ouvre pour le membre du personnel licencié le droit à une indemnité forfaitaire dont le montant est égal au salaire pour une période de 6 mois.»*

Par ailleurs, contrairement à ce que prétend l'appelante, cette clause ne rend nullement impossible l'exercice par l'employeur de mettre unilatéralement fin au contrat de

travail ; elle n'est pas nulle.

L'appelante estime, en outre, que la CCT n'est pas applicable en l'espèce dès lors que le licenciement de l'intimée est intervenu à sa demande.

Il n'est pas contesté qu'une convention collective de travail telle que celle qui est au centre du litige est soumise aux règles d'interprétation des conventions prévues par le Code civil. L'interprétation que le juge du fond donne d'une convention collective de travail qui n'a pas été rendue obligatoire est souveraine, lorsqu'elle ne viole pas la foi due à cet acte.

Parmi les principes directeurs qui s'imposent au juge du fond, l'on épinglera le principe de la prééminence de la preuve écrite (article 1341 du Code civil) et celui de la foi due aux actes écrits (articles 1319, 1320 et 1322 du Code civil), corollaire du précédent.

S'il est admis que le pouvoir d'interprétation du juge n'est plus limité par le concept dit de « *barrière du verbe* », il reste qu'il lui est interdit d'adopter de l'acte qui lui est soumis une interprétation inconciliable avec ses termes.

Bien que l'article 1156 du Code civil oblige le juge à rechercher dans les conventions quelle a été la commune intention des parties, l'écrit fait foi en vertu des articles 1319, 1320, 1322 et 1341 dudit Code, tant en ce qui concerne ses termes qu'en ce qui concerne son contenu. L'interprète ne peut faire abstraction des termes de la convention afin d'en dégager la soi-disant portée.

La Cour de cassation a, en outre, consacré le principe suivant lequel une convention claire ne requérait aucune interprétation (Cass., 22 octobre 1976, Pas, 1977., I, p229 ; Cass., 28 janvier 1977, Pas., I, p 584).

En l'espèce, l'article 6 de la CCT précise, s'agissant de la procédure de licenciement, qu'elle « *n'est pas applicable aux travailleurs en période d'essai, liés par un contrat de travail à durée déterminée, un contrat de remplacement, licenciés pour motif grave et aux travailleurs en préavis pour prépension* ».

Si l'appelante admet que l'hypothèse qu'elle soulève (licenciement à la demande du travailleur) n'est pas expressément prévue dans le texte de la convention, elle considère qu'eu égard à la volonté des parties et du principe de l'interprétation restrictive de pareille CCT, il y a lieu de l'interpréter comme ne s'appliquant pas au cas d'un licenciement effectué à la demande du travailleur.

Les exclusions contenues à l'article 6 de la CCT concernent des travailleurs dont la fin du contrat est prévue ou prévisible à terme ainsi que ceux qui font l'objet d'un licenciement pour motif grave. Pour les premiers, l'exclusion procède d'une certaine logique puisque, par la nature même de leur contrat ou de leur situation, il ne dispose

d'aucune garantie d'emploi. Pour les autres, l'exclusion est justifiée par le délai légal de trois jours ouvrables et l'impossibilité pratique de mettre en œuvre la procédure.

Les exclusions ont, donc, une justification concrète et il n'est pas possible de déceler dans le texte des éléments qui accrédiueraient la thèse défendue par l'appelante.

Les documents versés aux débats par l'appelante pour tenter de déterminer la volonté des parties au moment de la conclusion de la CCT ne permettent pas, non plus, d'accréditer sa thèse dès lors que :

- l'avis de la délégation syndicale du 7 septembre 2011 intervient a posteriori, sur base de l'exposé unilatéral patronal et sans qu'il soit établi que les signataires du rapport étaient partie à l'élaboration de la CCT ;
- l'attestation établie par Monsieur S., Secrétaire national de la CSC, le 23 juin 2004 intervient, également, a posteriori et sans qu'il ne soit établi que l'intéressé ait participé aux négociations de cette CCT.

Le fait que le texte de la CCT prévoit que la procédure a pour but de chercher des alternatives pour éviter un licenciement n'exclut pas *de facto* qu'elle ne serait pas applicable lorsque le licenciement est sollicité par le travailleur. En effet, il est concevable que même dans cette hypothèse, les parties s'entendent pour ne pas accéder à cette demande et pour, soit conclure une rupture amiable, soit modifier les fonctions du travailleur selon les difficultés qu'il invoquerait et poursuivre la collaboration.

Eu égard aux considérations qui précèdent, la cour estime que la CCT pour le personnel de la CSC 2006-2007 devait s'appliquer au licenciement de l'intimée et qu'il n'y a pas lieu de faire droit à la demande d'enquêtes de l'appelante dès lors qu'à les supposer établis, les faits côtés à preuve sont sans incidence sur la solution du litige.

Par ailleurs, l'appelante n'établit nullement que, préalablement à la réunion qui s'est tenue le 29 août 2011, l'intimée a été avisée de son intention de licenciement. Elle se contente de prétendre qu'aucune formalité n'est prescrite et que cette information aurait été faite oralement.

Il ressort, au contraire, des pièces versées aux débats par l'appelante elle-même que la décision de licenciement n'a été prise que le 7 septembre 2011 et que c'est à cette date qu'il a, également, été décidé de ne pas recourir à la procédure prévue à l'article 6 de la CCT. Compte tenu de ces éléments, aucune information préalable à la réunion du 29 août 2011 à laquelle l'intimée a participé n'était possible.

Il ressort, en outre, de la lettre de licenciement que lors de la réunion du 29 août 2011, l'appelante ne souhaitait pas procéder à un licenciement : « ...Monsieur P.Y. vous a

*signalé que la Centrale n'avait pas l'intention d'accéder à votre demande » ... « de ne plus travailler pour la Centrale ».*

Dès lors que la procédure de licenciement prévue à l'article 6 de la CCT n'a pas été respectée, l'indemnité forfaitaire égale « *au salaire pour une période de 6 mois* » est due.

Le terme « *salaire* », comme les autres dispositions de la CCT, est de stricte interprétation de manière telle qu'il correspond au salaire mensuel de 3.197,62 €.

### **3.3. Qualité de l'appelante**

Il n'est pas contesté que les demandes originaires de l'actuelle intimée ne sont recevables qu'en tant qu'elles sont dirigées à l'encontre de Madame S.P. en sa qualité de Présidente de la CSC Alimentation et Services.

### **3.4. Dépens**

Dans la mesure où l'appel est fondé sur différents points (rémunération de base, salaire à prendre en considération pour l'indemnité forfaitaire, qualité de l'appelante), il se justifie de mettre à charge de l'intimée les frais et dépens de l'instance d'appel.

\*\*\*\*\*

PAR CES MOTIFS,

La cour,

Statuant contradictoirement,

Ecartant toutes conclusions autres ;

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

Déclare l'appel recevable et fondé uniquement dans la mesure ci-après ;

Réforme le jugement querellé en ce qu'il condamne la défenderesse à payer à la demanderesse :

- la somme de 19.973,18 € bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis correspondant, notamment, à quatre mois de rémunération, ladite somme sous déduction des retenues sociales et fiscales mais majorée des intérêts de retard au taux légal sur son montant brut, à dater du 8 septembre 2011 jusqu'au parfait paiement ;
- la somme de 27.996,60 € bruts à titre d'indemnité de stabilité d'emploi correspondant à 6 mois de rémunération, ladite somme sous déduction des retenues sociales et fiscales mais majorée des intérêts de retard au taux légal sur son montant brut, à dater du 8 septembre 2011 jusqu'au parfait paiement ;

Réforme également le jugement querellé en ce qu'il a déclaré la demande de l'actuelle intimée recevable et fondée en tant qu'elle est dirigée à l'encontre de l'actuelle appelante en nom personnel ;

Emendant, :

- dit pour droit que la demande originaire est irrecevable ou à tout le moins non fondée en tant qu'elle est dirigée à l'encontre de l'appelante en nom personnel ;
- condamne l'appelante, en sa qualité de Présidente de la CSC Alimentation et Services, à payer à l'intimée la somme de 18.394,27 € bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis correspondant, notamment, à quatre mois de rémunération, ladite somme sous déduction des retenues sociales et fiscales mais majorée des intérêts de retard au taux légal sur son montant brut, à dater du 8 septembre 2011 jusqu'au parfait paiement ;
- condamne l'appelante, en sa qualité de Présidente de la CSC Alimentation et Services, à payer à l'intimée la somme de 19.185,72 € bruts à titre d'indemnité de stabilité d'emploi correspondant à 6 mois de rémunération, ladite somme sous déduction des retenues sociales et fiscales mais majorée des intérêts de retard au taux légal sur son montant brut, à dater du 8 septembre 2011 jusqu'au parfait paiement.

Confirme le jugement querellé pour le surplus sous la seule émendation que l'actuelle appelante est condamnée en sa qualité de Présidente de la CSC Alimentation et Services.

Condamne l'intimée aux frais et dépens de l'instance d'appel non liquidés par l'appelante.

**Ainsi jugé par la 8<sup>ème</sup> chambre de la cour du travail de Mons, composée de :**

Madame P. CRETEUR, Conseiller président la chambre,  
Monsieur F. WAGNON, Conseiller social au titre d'employeur,  
Monsieur Th. JOSEPHY, Conseiller social au titre de travailleur employé ;

**Et signé**, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve Monsieur le conseiller social Th. JOSEPHY, par Madame P. CRETEUR et Monsieur F. WAGNON, assistés de Madame V. HENRY, Greffier.