



Chambre 3
Numéro de rôle 2018/AM/61
BELFIUS SILLE & DENDRE SCRL / B. C.
Numéro de répertoire 2018/
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
27 novembre 2018**

Contrat de travail – Employé – Fin du contrat – Délai de préavis – Indemnité de protection

Article 578, 1^o, du Code judiciaire

EN CAUSE DE :

La S.C.R.L. BELFIUS SILLE & DENDRE,

Appelante, comparaisant par son conseil Maître Nathalie JOLY, avocate à Lessines.

CONTRE :

B. C.,

Intimée, comparaisant par son conseil Maître Marion BARBIER-DELFOSSÉ loco Maître Sylvie VALLEE, avocat à Jurbise.

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

Vu les pièces de la procédure, et notamment :

- la requête d'appel reçue au greffe de la cour le 21 février 2018, visant à la réformation du jugement contradictoire prononcé le 22 septembre 2017 par le tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière ;
- l'ordonnance de mise en état consensuelle de la cause prise le 13 mars 2018 en application de l'article 747, § 1^{er}, du Code judiciaire ;
- les conclusions des parties ;

Entendu les conseils des parties en leurs plaidoiries à l'audience publique du 23 octobre 2018 ;

Vu les dossiers des parties.

Faits et éléments de procédure

Mme C.B. a été occupée à partir du 1^{er} mars 1988 au service de la SCRL BELFIUS SILLE & DENDRE en qualité d'employée administrative et commerciale. Plusieurs contrats de travail et avenants ont été conclus. Le dernier avenant du 2 avril 2008 fixait la durée hebdomadaire de travail à 30,08 heures.

En date du 1^{er} juin 2011, la SCRL BELFIUS SILLE & DENDRE a accordé à Mme C.B. un crédit-temps à mi-temps tel que réservé aux travailleurs de 50 ans ou plus. La durée hebdomadaire de travail a ainsi été réduite à 17,5 heures et le salaire mensuel brut a été fixé à 1.437,69 €.

En date du 24 décembre 2012, la SCRL BELFIUS SILLE & DENDRE a notifié à Mme C.B. sa décision de mettre fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis de 15 mois prenant cours le 1^{er} janvier 2013. Le formulaire C4 mentionnait « réorganisation » comme motif précis du chômage. Le contrat a pris effectivement fin le 11 juin 2014.

Par courrier du 4 juillet 2014, l'organisation syndicale de Mme C.B. a fait savoir à la SCRL BELFIUS SILLE & DENDRE que son affiliée revendiquait une indemnité de protection de 6 mois (crédit-temps) ainsi qu'une indemnité complémentaire de préavis de 9 mois, suivant calcul opéré sur base de la grille Claeys. La SCRL BELFIUS SILLE & DENDRE y a opposé une fin de non-recevoir par courrier du 22 août 2014.

Par requête contradictoire introduite le 4 juin 2015 auprès du tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division de La Louvière, Mme C.B. a poursuivi la condamnation de la SCRL BELFIUS SILLE & DENDRE au paiement des sommes brutes de 16.206,10 € au titre d'indemnité de rupture et de 10.804,08 € au titre d'indemnité de protection, à augmenter des intérêts légaux et des frais et dépens de l'instance.

Par jugement prononcé le 22 septembre 2017, le premier juge a fait droit à cette demande.

La SCRL BELFIUS SILLE & DENDRE a interjeté appel de ce jugement par requête introduite le 21 février 2018.

Objet de l'appel

La SCRL BELFIUS SILLE & DENDRE demande à la cour de réformer le jugement entrepris et de débouter Mme C.B. de ses demandes.

Elle fait grief au premier juge d'avoir fait application de la grille Claeys, alors que celle-ci ne s'impose pas aux juridictions du travail, lesquelles doivent fixer le délai de préavis de manière individuelle et ne sont liées par aucune formule.

Par ailleurs elle fait valoir que le licenciement de Mme C.B. est justifié par la nécessité de réorganiser l'entreprise, et donc par un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la réduction des prestations du fait de l'exercice du droit au crédit-temps, de sorte que l'indemnité de protection n'est pas due.

Décision

Recevabilité

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

Fondement

Indemnité complémentaire de préavis

1. Aux termes de l'article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978, dans sa version applicable à l'espèce, lorsque la rémunération annuelle excède 16.100 € (28.580 € au 1^{er} janvier 2008), les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge.

2. De manière constante la Cour de cassation décide que le délai de préavis convenable doit être fixé eu égard à la possibilité existant pour l'employé de trouver rapidement un emploi adéquat et équivalent, compte tenu de son ancienneté, de son âge, de ses fonctions et de sa rémunération, en fonction des éléments propres à la cause.

Mme C.B. était âgé de 55,75 ans et avait une ancienneté de près de 25 ans au moment du licenciement. Sa rémunération annuelle brute (fictive pour un temps plein) s'élevait à 34.504,56 €.

Le premier juge a accordé une indemnité complémentaire équivalente à 9 mois de rémunération en se fondant sur la grille Claeys.

3. Il y a lieu de tenir compte de trois éléments pour déterminer le préavis convenable :

- la difficulté de retrouver un emploi similaire, laquelle dépend de la fonction, de la rémunération et de l'âge de l'employé ;
- l'ancienneté, notamment parce qu'il y a lieu de récompenser la fidélité de l'employé à l'entreprise ;
- les circonstances propres à la cause.

A l'analyse de la jurisprudence abondante en la matière, se fondant sur des données statistiques, la doctrine a élaboré diverses formules destinées à permettre un calcul mathématique du délai de préavis convenable, fondé sur le rapport moyen existant entre les quatre critères retenus par la jurisprudence. La plus usitée est la grille Claeys.

S'il est vrai que la fixation du délai de préavis doit s'opérer de manière individuelle avec pour conséquence que ces formules de calcul ne sont qu'indicatives et ne lient pas le juge, il reste, néanmoins, que lesdites formules permettent d'assurer une certaine cohérence dans la fixation des délais de préavis.

La difficulté de retrouver un emploi équivalent va croissant avec l'âge. La SCRL BELFIUS SILLE & DENDRE n'invoque pas de circonstances propres à la cause qui seraient de nature à influencer favorablement les chances de Mme C.B. de trouver rapidement un emploi équivalent et justifieraient la diminution du délai complémentaire de neuf mois accordé par le premier juge.

L'appel n'est pas fondé sur ce point.

Indemnité de protection

1. En vertu de l'article 20, § 2, de la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil national du travail, remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 25 janvier 2002, appelée ci-après la convention collective de travail n° 77bis, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail si ce n'est pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail à un mi-temps du fait de l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou à la diminution des prestations de travail à un mi-temps visé aux articles 3, 6 et 9.

En vertu de l'article 20, § 3, de la même convention collective de travail, cette interdiction de mettre fin unilatéralement à la relation de travail sortit ses effets à la date de l'avertissement écrit donné conformément à l'article 12, au plus tôt 3 mois avant la prise de cours souhaitée de la période de suspension ou d'interruption des prestations de travail lorsque l'employeur occupe plus de 20 travailleurs et 6 mois avant cette prise de cours lorsque l'employeur occupe moins de 20 travailleurs, et cesse 3 mois après la date de fin de cette même période ou 3 mois après la date de la communication du défaut d'accord de l'employeur en exécution de l'article 11.

En vertu de l'article 20, § 4, alinéa 1er, de la même convention collective de travail, l'employeur qui, malgré les dispositions du § 2 du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ou pour un motif dont la nature et l'origine ne sont pas étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou à la

réduction des prestations de travail à un mi-temps visé aux articles 3, 6 et 9, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à six mois de rémunération, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

2. Il appartient à l'employeur qui, au cours de la période d'interdiction de licencier prévue à l'article 20, § 2, précité, a mis fin unilatéralement à l'occupation d'un travailleur qui a exercé son droit au crédit-temps, de prouver, si le travailleur réclame l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 20, § 4, précité, qu'il a résilié le contrat de travail pour un motif grave ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps (Cass., 14 janvier 2008, Pas., 2008, p. 101).

3. Il n'est pas contesté en l'espèce qu'au moment de son licenciement Mme C.B. bénéficiait de la protection prévue par l'article 20 de la convention collective de travail n° 77bis.

La SCRL BELFIUS SILLE & DENDRE fait valoir que l'intéressée a été licenciée pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps. Elle explique qu'en raison des effets de la crise bancaire qui ont perduré depuis 2008, sa situation défavorable actuelle, tout comme celle de 2012, s'expliquent par la chute des revenus bancaires liés à la baisse des taux, à l'accélération de la numérisation, à la concurrence dans le domaine (banque mobile) et à la hausse des coûts opérationnels, ainsi que par le respect des règles liées à Bâle 2 imposant aux banques d'améliorer leurs ratios de solvabilité. Pour faire face à cette situation de déclin, elle a dû prendre des mesures importantes, parmi lesquelles des modifications au niveau managérial, la fermeture et/ou la fusion d'agences, et des licenciements. Elle s'est ainsi vue contrainte de licencier pas moins de 11 collaborateurs, parmi lesquels Mme C.B., en à peine 5 ans. Elle ajoute que les annonces de banques concurrentes prévoyant des licenciements importants confirment la baisse drastique de la rentabilité et la fragilisation de tout le secteur bancaire.

4. La SCRL BELFIUS SILLE & DENDRE produit aux débats une attestation de l'Office national de sécurité sociale du 2 février 2018, laquelle fait apparaître qu'en 2017 elle n'occupe plus aucun travailleur manuel alors qu'elle en occupait quatre en 2011, et que le nombre de travailleurs intellectuels a été réduit de quarante et un (en 2011) à vingt-huit (en 2017).

Elle produit également des tableaux pour les années 2011 à 2016, indiquant pour chaque employé la date d'entrée en service, le pourcentage d'occupation, le bénéfice éventuel d'un crédit-temps ainsi que la date du licenciement et le motif de celui-ci, et un tableau récapitulatif des licenciements reprenant les mêmes données pour la période concernée.

Il résulte de ces documents que la réduction de personnel est incontestable et que sur les onze travailleurs licenciés, seuls cinq bénéficiaient d'un crédit-temps. Il apparaît également de ces tableaux que cinq travailleurs bénéficiaires d'un crédit-temps sont au service de la SCRL BELFIUS SILLE & DENDRE depuis plusieurs années.

La SCRL BELFIUS SILLE & DENDRE fait encore valoir qu'elle envisage de façon positive l'octroi de crédits-temps pour le confort de ses collaborateurs. Elle produit à l'appui de cette affirmation une convention collective d'entreprise conclue le 12 août 2011. Cette convention collective, entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2011 pour une durée indéterminée, prévoit que la durée autorisée du crédit-temps est portée de 1 an à 5 ans et que les travailleurs de 50 ans et plus ne sont plus comptabilisés dans le calcul du seuil de 5% tel que défini dans l'article 15, § 1, de la convention collective de travail n° 77bis. Cette convention collective favorise donc effectivement l'octroi du crédit-temps au sein de l'entreprise.

5. Il ne peut être tiré de conclusions décisives de l'absence de production par la SCRL BELFIUS SILLE & DENDRE des bilans comptables. Celle-ci indique en effet que les mesures indispensables (réorganisation, réduction des coûts, fermeture/fusion d'agences) ont été prises à temps, de sorte que l'impact sur les bilans comptables a pu être évité.

6. La SCRL BELFIUS SILLE & DENDRE établit à suffisance la nécessité de réorganiser l'entreprise en raison des difficultés rencontrées dans le secteur bancaire, la réduction effective du personnel, et l'absence de lien entre le licenciement de Mme C.B. et la réduction de ses prestations de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps.

L'appel est fondé sur ce point.

7. Aux termes de l'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le juge décrète. L'alinéa 4 du même article dispose que les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré.

Il ressort de l'article 1017, alinéa 4, que le juge peut compenser les dépens chaque fois que les parties ont succombé respectivement sur quelque chef, sans qu'il soit requis que les parties aient introduit des demandes réciproques.

En l'espèce, suite à l'appel de la SCRL BELFIUS SILLE & DENDRE, la réclamation de Mme C.B. a été réduite de 27.010,18 € à 16.206,10 €. Chacune des parties a succombé partiellement dans ses prétentions. La cour considère qu'il y a lieu de compenser les

dépens d'appel en application de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, et de délaisser à chacune des parties ses propres dépens, en ce compris la contribution de 20 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

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

Reçoit l'appel ;

Le dit partiellement fondé ;

Réforme le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la SCRL BELFIUS SILLE & DENDRE à payer à Mme C.B. la somme de 10.804,08 € au titre d'indemnité de protection crédit-temps ;

Dit ce chef de demande non fondé ;

Confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

Délaisse à chacune des parties ses dépens d'appel, en ce compris la contribution de 20 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne qui reste à charge de la SCRL BELFIUS SILLE & DENDRE ;

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Joëlle BAUDART, président,

Damien ABELS, conseiller social au titre d'employeur,

Thierry DELHOUX, 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 Thierry DELHOUX, par Joëlle

BAUDART, président et Damien ABELS, conseiller social, assistés de Gérald VAINQUEUR, greffier.

Et prononcé en langue française, à l'audience publique du 27 novembre 2018 par Joëlle BAUDART, président, avec l'assistance de Gérald VAINQUEUR, greffier.