

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE CHARLEROI
Section de Charleroi

JUGEMENT

prononcé en audience publique par la **troisième** chambre

En cause de : **Madame C D**

Partie demanderesse comparissant en personne, assistée par Maître
REMOUCHAMPS, Avocat 1050 Bruxelles, rue Lesbroussart, 89.

Contre : **Madame P S'**
en son nom personnel

en sa qualité de Présidente de
La C.S.C. ALIMENTATION ET SERVICES
ayant son secrétariat social à 1000 Bruxelles, rue des Chartreux, 70.

Partie défenderesse comparissant en personne, assistée par Maître
FICHER, Avocat à 1030 Bruxelles, rue des Coteaux, 227.

Le Tribunal, après avoir délibéré de la cause, rend le jugement suivant :

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et
ses modifications dont il a été fait application ;

Vu la citation en date du 23 février 2012 de l'Huissier de Justice
suppléant Stéfaan MAENHOUT, remplaçant l'Huissier de Justice Paul DE SMEDT, de
résidence à Brugge, pour l'audience du 12 mars 2012 ;

Vu l'ordonnance rendue en application de l'article 747 § 1er, alinéa 3 du
Code judiciaire, à l'audience du 12 mars 2012, laquelle a fixé les délais impartis aux parties
pour conclure et l'audience des plaidoiries au 15 avril 2013;

Vu les conclusions principales de la défenderesse reçues au greffe le 2
juillet 2012;

Vu les conclusions principales de la demanderesse déposées au greffe le
2 octobre 2012;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de la défenderesse
reçues au greffe le 30 novembre 2012;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de la demanderesse déposées au greffe le 4 février 2013;

Vu les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la défenderesse reçues au greffe le 8 avril 2013;

Vu le dossier de pièces déposé par les parties;

Entendu les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 15 avril 2013;

OBJET DE LA DEMANDE

Attendu que la demande – telle qu'adaptée par conclusions du 4 février 2012 - a pour objet d'entendre condamner la défenderesse à payer à la demanderesse :

- la somme de 19.973,18 € à titre d'indemnité compensatoire et complémentaire de préavis correspondant à 4 mois de rémunération;
- 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 € à titre d'indemnité de stabilité d'emploi;

TENTATIVE DE CONCILIATION

Attendu que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code judiciaire a eu lieu à l'audience du 15 avril 2013 et n'a pas abouti ;

RECEVABILITE

Attendu qu'introduite dans les forme et délai légaux, la demande est recevable;

LES FAITS

Attendu que la demanderesse 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 pour la période du 1er février 2006 au 31 août 2006;

Qu'un second contrat de travail à durée déterminée fut signé et couvrait la période s'étendant du 1er septembre 2006 au 31 janvier 2007 (pièces 1 et 2 du dossier de la demanderesse);

Que la demanderesse a été occupée , dans le cadre de ces contrats, en qualité de « responsable syndical-Interprofessionnel Régional »;

Que, lors de son engagement, la demanderesse a été rattachée à la Centrale Bâtiment et Industrie et était chargée des thématiques « égalité des chances » et « travailleurs transfrontaliers » et du secteur géographique « Beaumont-Chimay » (pièce 19 du dossier de la demanderesse);

Attendu que l'occupation de la demanderesse se poursuit après ces deux contrats à durée indéterminée, par le biais d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu avec l'ASBL Jeunes Syndicalistes C.S.C. , prenant cours le 1er février 2007 (pièce 31 du dossier de la demanderesse);

Que la demanderesse est engagée en qualité d'animatrice et continue à exercer les mêmes fonctions que précédemment;

Que la classe de fonction est maintenue et la progression dans le barème est assurée;

Que la demanderesse a, par ailleurs, continué à bénéficier du congé parental (réduction des prestations d'1/5ème temps) qui lui avait accordé dans le cadre des contrats de travail conclus avec la Fédération;

Que, sur le plan hospitalisation, elle a continué à être couverte par la Fédération (pièce 38 du dossier de la demanderesse);

Que, pour l'année 2007-2008, la thématique « Travailleurs transfrontaliers » a été remplacée par celle des « Elections sociales » (pièce 19 du dossier de la demanderesse);

Que, pour l'année 2008-2009, la demanderesse voit une nouvelle thématique être ajoutée « Pauvreté », son secteur géographique est modifié et sa centrale de rattachement est changée;

Qu'elle est désormais rattachée à la Centrale Alimentation et Services dont l'actuelle défenderesse est la présidente (pièce 19, 3ème document du dossier de la demanderesse);

Attendu que, suite à une décision de l'ASBL Jeunes Syndicalistes CSC, l'occupation de la demanderesse prend fin le 30 septembre 2008, un décompte de prime de fin d'année et de pécules de vacances lui est et aucune indemnité de préavis ne lui est toutefois payée (pièce 33 du dossier de la demanderesse);

Attendu que la demanderesse sera ensuite réengagée par la Fédération des Syndicats Chrétiens Charlois – E.S.E.M. Thuin, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, prenant cours le 1er octobre 2008 (pièce 3 du dossier de la demanderesse);

Que ce contrat prévoit qu'il sera tenu compte de l'ancienneté acquise à la CSC et donc de l'engagement au sein de la CSC à partir du 1er février 2006;

Attendu qu'en 2010, la demanderesse répond à une offre d'emploi émise en interne laquelle émane de la centrale de rattachement , la CSC Alimentation et Services,

pour une fonction de permanent professionnel , identifiée dans la classification analytique de la CSC comme « responsable syndical de type I »;

Attendu qu'à nouveau, la demanderesse perçoit un décompte de clôture mais aucune indemnité de préavis (pièce 35, 2ème document du dossier de la demanderesse);

Attendu que le contrat avec la C.S.C. Alimentation et Services est conclu en date du 8 novembre 2010 avec une entrée en fonction le 16 novembre 2010;

Que la demanderesse intègre la section locale de Charleroi laquelle se charge de l'animation syndicale des entreprises situées sur le territoire de la Fédération de Charleroi;

Que l'équipe est constituée de deux permanents dont la demanderesse et d'une assistante administrative;

Que la demanderesse se voit attribuer les secteurs suivants: gardiennage, nettoyage industriel et commerce alimentaire;

Attendu que, selon la demanderesse, en avril 2011, la section locale de Charleroi a demandé une entrevue avec les responsables nationaux de la Centrale afin de discuter de la charge de travail et du fonctionnement de l'équipe;

Qu'un renfort administratif a rapidement été octroyé mais aucune aide pour les permanents;

Attendu qu'à partir du 23 juin 2011, la demanderesse se trouve en incapacité de travail;

Qu'elle sollicite alors une entrevue avec la défenderesse afin de pouvoir discuter de sa situation (et, notamment, de la surcharge de travail ayant entraîné son incapacité de travail) et adresse une copie de cette demande à Monsieur Y , Secrétaire général;

Attendu que cette entrevue a lieu le 29 août 2011, après la période de vacances annuelles de la demanderesse alors qu'elle était, à nouveau, reconnue en incapacité de travail à dater du 26 août 2011;

Que, nonobstant cette incapacité de travail, la demanderesse se rend à cette réunion sans que, selon elle, il ait été question d'envisager son licenciement;

Attendu que, selon un rapport établi en date du 7 septembre 2011, la délégation syndicale s'est réunie le même jour et a marqué son accord pour que la procédure de licenciement prévue au sein de la CS ne soit pas applicable au cas de la demanderesse après avoir entendu l'exposé des faits établi par la direction (pièce 29 du dossier de la demanderesse);

Attendu que, par courrier adressé sous pli recommandé du 8 septembre 2011, la défenderesse a mis fin au contrat de travail qui la liait à la demanderesse, dans les termes suivants :

«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.

.....

Du 23 juin 2011 au 5 août 2011, votre contrat de travail a à nouveau été 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 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 propagiez 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 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 trois mois de salaire..... »

(pièce 5 du dossier de la demanderesse)

Attendu que, par courrier du 13 septembre 2011, qu'elle n'adressa cependant à la défenderesse qu'en date du 10 octobre 2011, la demanderesse contesta les griefs émis quant à la qualité de son travail, rappela que la charge de travail qui lui avait été confiée était trop lourde sans renfort supplémentaire et contesta le fait que la rencontre, fixée le 29 août 2011, ait eu pour objectif de discuter de son éventuelle démission ou d'un éventuel licenciement;

Qu'elle souligne également qu'elle a refusé d'être déclarée inapte par la médecine du travail ;

Qu'elle constate par ailleurs qu'elle a été licenciée sans qu'aucune procédure de reclassement ne lui ait été proposée, sans qu'elle ait pu demander l'assistance syndicale et sans qu'aucune alternative n'ait été mise en avant (pièce 7 du dossier de la demanderesse);

Attendu qu'une tentative informelle de concertation sociale a été tentée par Monsieur D , permanent des membres du personnel francophone de la C.S.C. mais la Centrale est restée sur sa version des faits, sans qu'une discussion ait pu être ouverte sur la question de l'ancienneté à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de préavis de la demanderesse (pièces 6 et 8 du dossier de la demanderesse);

Attendu que la prime de fin d'année a été payée le 14 septembre et le salaire de septembre le 5 octobre, la défenderesse ayant attendu le 12 octobre 2011 pour verser à la demanderesse le net correspondant au brut sur les deux fiches de paie qui lui ont été délivrées ainsi que le pécule de vacances de sortie (pièces 14 et 15 du dossier de la demanderesse);

Attendu que la défenderesse délivra un C 4 à la demanderesse, daté du 20 décembre 2011, et mentionnant comme motif de chômage, le fait que celle-ci a demandé elle-même sa démission (pièce 36 du dossier de la demanderesse);

Attendu que, par décision du 3 mars 2012, l'ONEm a accordé, à la demanderesse, des allocations de chômage à titre provisoire, à dater du 9 décembre 2011, celle-ci s'étant engagée à introduire une action contre son ancien employeur afin de lui réclamer l'indemnité complémentaire de préavis à laquelle elle a droit (pièces 16 et 17 du dossier de la demanderesse);

DISCUSSION

I./ LA RECLAMATION D'UNE INDEMNITE COMPLEMENTAIRE DE PREAVIS

a) Position des parties

Attendu que **la demanderesse** rappelle tout d'abord les critères à retenir pour déterminer un préavis convenable et, notamment, celui de l'ancienneté puisqu'outre sa finalité qui est de récompenser la fidélité du travailleur à l'entreprise, ce critère permet de déterminer le délai de préavis minimum, en dessous duquel le juge ne peut descendre pour évaluer le délai de préavis convenable;

Que la demanderesse s'attache ensuite à définir ce qu'il y a lieu d'entendre par les termes « même employeur » en rattachant ceux-ci à la notion d'unité économique d'exploitation;

Attendu que la demanderesse estime qu'en l'espèce, son ancienneté globale au sein de la C.S.C. doit être prise en considération, nonobstant les découpages contractuels intervenus;

Que les organisations syndicales qui l'ont contractuellement occupée doivent en effet être considérées comme ayant des activités similaires, à savoir « la défense des droits des travailleurs membres de la C.S.C., activité qui se développe dans un cadre commun, défini au niveau national par le biais de structures et d'organes de décision où ces organisations sont représentées »;

Attendu que la demanderesse retient à cet égard la similarité des activités au sein des deux piliers de la C.S.C. (le pilier professionnel et le piler interprofessionnel) qui participent tous deux à l'action syndicale de la celle-ci ;

Qu'il existe à cet égard une réelle et indispensable interpénétration entre les centrales professionnelles et les fédérations régionales qui organisent , toutes deux, l'action syndicale laquelle n'est donc pas morcelée ou binaire;

Attendu qu'en outre, la politique du personnel est intégrée à la C.S.C. ;

Que les négociations sur les thèmes du droit du travail (classification professionnelle , fixation des barèmes, règles sur le travail à temps partiel, crédit-temps, congé parental, sécurité d'emploi, assurances groupe et hospitalisation,...) sont menées au niveau national et concernent l'ensemble des organisations ainsi que leur personnel;

Attendu que la demanderesse estime en conséquence qu'il y a lieu de retenir une ancienneté de 5 ans et 7 mois;

Qu'elle ajoute que le type de fonction qu'elle exerçait peut constituer un frein à son engagement futur de même que son âge, combiné à son sexe et à sa situation familiale (mère célibataire d'un jeune enfant):

Qu'elle estime dès lors que le préavis convenable qui aurait du lui être alloué doit être fixé à 7 mois;

Qu'elle fixe en outre la rémunération de référence à la somme annuelle de 55.898,65 €;

Attendu que la **défenderesse** considère quant à elle que la Fédération des Syndicats Chrétiens de Charleroi – E.S.E.M. - Thuin ne peut être considérée comme un même employeur que la C.S.C. Alimentation et Services;

Que ces deux entités n'ont en effet comme seul point commun que le fait d'appartenir au mouvement syndical chrétien de la C.S.C.;

Attendu que ces deux organisations sont tout-à-fait autonomes et indépendantes et ne constituent en rien une même unité économique d'exploitation;

Attendu qu'en effet, si la Fédération et la Centrale font partie d'un même mouvement ayant pour but de défendre les intérêts des travailleurs, l'objet de leur action n'est cependant pas similaire ;

Qu'en effet, la CSC Alimentation et Services a « pour objet de soutenir , dans un secteur déterminé, l'action syndicale dans l'entreprise tandis que la Fédération des Syndicats Chrétiens fournit, sans distinction sectorielle, des services à l'ensemble des affiliés, et non aux centrales d'une même région;

Qu'elle estime que la demanderesse ne conteste d'ailleurs pas sérieusement ce caractère distinct des activités exercées par ces deux organisations mais qu'elle se borne uniquement à démontrer l'existence de « synergies entre celles-ci dues à leur appartenance à un mouvement commun au sein duquel elles agissent »;

Attendu qu'elle estime également que d'autres éléments démontrent la différence d'employeurs;

Qu'il existe en effet une réelle autonomie (structurelle, organique et décisionnelle) entre les deux organisations;

Que très peu de services sont mis en commun;

Qu'il n'existe pas de réelle communauté de travail;

Attendu que la défenderesse maintient dès lors que l'octroi d'une indemnité de préavis , fixée à trois mois de rémunération, correspond bien à l'ancienneté réelle de la demanderesse;

Qu'elle fixe par ailleurs la rémunération de référence à la somme annuelle de 50.436,56 €;

b) Le préavis convenable

Les principes

1. Attendu que l'article 39, §1er, al. 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que : « *si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 59, 82, 83, 84 et 115, est tenu de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir (...)* » ;

Que l'article 82, §3, de la loi prévoit que :

al. 1er : « *lorsque la rémunération annuelle excède 30.535 euros (montant en vigueur au 1er janvier 2011), 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 » ;

al. 2 : « *si le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis ne peut être inférieur aux délais fixés au §2, alinéa 1er et 2 » ;*

Qu'à l'égard de ces derniers, l'article 82, §2, précise que : « *le délai de préavis à observer par l'employeur est d'au moins trois mois pour les employés engagés depuis moins de cinq ans* » (al. 1er), ce délai étant « *augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service chez le même employeur* » (al. 2);

Que c'est ce délai de préavis minimum, soit 3 mois , que la défenderesse a appliqué lors du licenciement en tenant compte d'une ancienneté de un an ;

2. Attendu qu'en l'espèce la rémunération annuelle de la demanderesse est supérieure au montant fixé à l'article 82, §3, al. 1er, de la loi , de sorte qu'il appartient au Tribunal, à défaut de convention conclue par les parties, de fixer le délai de préavis convenable qui devait lui être notifié ;

Qu'à cet égard, il importe de noter que la durée du préavis convenable est déterminée en tenant compte de « *la possibilité existant pour l'employé de trouver rapidement un emploi adéquat équivalent, compte tenu de son ancienneté, de son âge, (de ses fonctions) et de la rémunération, en fonction des éléments propres à la cause* » (Cass., 3.02.1986, J.T.T., 1987, p. 58 ; Cass., 4.02.1991, Pas., 1991, I, 536 ; J. Clesse, « La rupture non motivée », dans « Contrats de travail : 20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978 », éd. JBB, 1998, n° 21, p. 176) ;

Qu'en ce qui concerne les « éléments propres à la cause », le juge n'en tiendra compte pour fixer concrètement le délai de préavis, que s'ils sont susceptibles d'influencer les chances de reclassement (Cass., 6.11.1989, J.T.T., 1989, p. 482 ; J. Clesse, op.cit., n° 21, p. 176) ;

Que l'on peut ajouter que cette notion se rapporte exclusivement aux trois (quatre) critères énoncés par la Cour de cassation (âge, ancienneté, (fonction) et rémunération) qui sont les seuls à prendre en considération pour fixer la durée du « *reclassement théorique* » de l'employé (V. Vannes, « Le contrat de travail. Aspects théoriques et pratiques », Bruylant, 1996, n° 1137, p. 702), celui-ci devant s'apprécier au moment du licenciement ;

3. Attendu qu'au vu de ce qui précède, le juge n'est par conséquent pas tenu par les résultats obtenus à l'aide de grilles statistiques (C.T. Bruxelles, 13.02.1985, J.T.T., 382, cité par V. Vannes) ;

4. Attendu qu'il est ainsi indifférent pour la détermination du délai de préavis convenable, que la demanderesse ait perçu une indemnité compensatoire de préavis qui l'a dispensée de la prestation de celui-ci ;

Qu'il en va a fortiori de même pour le fait d'avoir retrouvé rapidement du travail ;

5. Attendu que, par ailleurs, lors de la détermination du délai de préavis qui devait être respecté au moment où le congé a été donné, le juge ne peut tenir compte de circonstances qui sont survenues après celui-ci et que c'est donc au moment où cette notification intervient que le juge doit se placer pour examiner le droit du travailleur à une éventuelle indemnité complémentaire de préavis (Cass. 26 avril 1993, J.T.T. 1993, p. 260 ; Cass. 6 mars 2000, Pas. 2000 I, p. 512 et suiv. ; Cass. 14 avril 2003, J.T.T. 2003, p. 357) ;

L'ancienneté de la demanderesse

1. Attendu que l'ancienneté peut être définie comme étant « le nombre ininterrompu d'années et de mois qu'un travailleur a passé au service d'un même employeur » (CLAEYS et ENGELS, La rupture du contrat de travail, Chronique de jurisprudence 2002-2005, p.84) ;

Attendu que « le critère de l'ancienneté ne vise en réalité rien d'autre que l'attachement, la fidélité du travailleur à 'l'entreprise', celle-ci n'étant pas fonction du statut de ce travailleur, mais bien des services fournis par lui au profit de cette entreprise à laquelle il s'est intégré (C.T. Liège 1^{er} décembre 1983, Chron.D.S. 1984, p. 33 ; C.T. Liège 27 janvier 1994, Chron.D.S. 1994, p. 263) ;

Que l'ancienneté ne peut donc pas être affectée par la nature ou le type de contrat , ni par les éventuelles modifications qui y seraient apportées (C.T. Liège 18 octobre 1999, Chron.D.S. 2000, p. 41) ;

Attendu que, par ailleurs, la notion de « même employeur » contenue dans l'article 82, §2, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 concerne la détermination du délai de préavis en fonction de l'ancienneté de l'employé qui permettra de déterminer le délai de préavis convenable qui doit lui être notifié sans que le travailleur puisse agir, à cet effet, contre son ou ses employeurs précédents (M. Dumont, La clause d'essai, Sa validité mise en cause en présence de contrats successifs, in Clauses spéciales du contrat de travail : Utilité - Validité - Sanction , Bruylant 2003, n° 27 , p. 16 et note 35 et la jurisprudence citée, dont C.T. Liège, 21.12.1983, R.D.S., 1984, p. 189 et C.T. Mons, 30.06.1997, J.T.T. 1998, p. 44) ;

Qu'à ce propos, J. Clesse précise que « la notion de même employeur ou de même entreprise, dérogoratoire au droit commun, ne peut avoir qu'une portée réduite aux hypothèses expressément envisagées par la loi, c'est-à-dire la détermination de l'ancienneté pour le calcul de la durée de préavis » (Examen de jurisprudence (1987 à 1994) : Contrat de travail », R.C.J.B., 1996, p. 505) ;

2. Attendu que, selon C. WANTIEZ et V.VANNES , la jurisprudence considère que des personnes juridiques successives et distinctes peuvent constituer un seul employeur à condition que :

- les périodes d'occupation n'aient pas été interrompues (article 59 de la loi du 3 juillet 1978 et Cass. 15 avril 1985, Pas ; 1985 I, p. 987) ;
- le travailleur ait été occupé par des personnes différentes en exécution de contrats de travail et non en une autre qualité (Cass. 4 février 1991, Pas ; 1991 I, p. 536) ;

- les personnes qui ont successivement occupé le travailleur constituent une « unité économique d'exploitation » (Cass. 9 mars 1992, Pas. 1992 I, p. 611) ;
(C.WANTIEZ et V. VANNES, La notion d'employeur en droit du travail in Le contrat de travail et la nouvelle économie, éd. Jeune barreau de Bruxelles 2001, p. 57 et suiv.) ;

Qu'à propos de la notion d' « unité économique d'exploitation », la Cour du Travail de Liège (rappelant ainsi la jurisprudence de la Cour de cassation dans ses arrêts des 9 mars 1992, J.T.T. 1992, p. 219 , 18 mai 1992 , J.T.T. 1992, p. 313 , et 13 janvier 2003, J.T.T. 2003, p. 268) considère que :

« Deux ou plusieurs entités juridiques distinctes peuvent constituer le même employeur sans qu'il existe entre elles un lien de droit.

De l'enseignement classique....ne subsiste que l'exigence selon laquelle, pour donner naissance à une unité économique d'exploitation, les employeurs successifs doivent poursuivre un but économique identique...la notion de même employeur est réduite à une continuité économique. »

(C.T. Liège 3 mars 1997, J.L.M.B. 1997, p. 1616 ; C.T. Mons 26 mai 1994, Chr.D.S. 1995, p. 145 ; T.T. Bruxelles 24 octobre 2000, J.T.T.2001, p.53) ;

Attendu que, dans ses arrêts rendus en date des 13 janvier 2003 (J.T.T. 2003, p. 268) et 22 décembre 1971 (Pas. 1972 I, p. 411) , la Cour de Cassation a également rappelé que « pour que des personnes physiques ou morales soient considérées comme le 'même employeur', il faut que l'activité économique exercée successivement par elles, sans interruption, soit identique ou similaire et que les exploitations successives soient la continuation l'une de l'autre » (principes rappelés in C.T. Bruxelles 29 juin 2012, , J.T.T. 2012, p. 389) ;

Attendu que , dans son arrêté précité du 29 juin 2012, la Cour du Travail de Bruxelles a également souligné que les juridictions de fond font application de la notion de même employeur mais la Cour souligne toutefois que « leur jurisprudence se distingue de celle déjà évoquée en ce qu'il ne s'agit pas de cas où des personnes juridiques se succèdent dans l'exercice d'une même activité économique , mais bien de situations où des entités juridiques exercent une activité économique commune, le travailleur passant du service de l'une au service de l'autre » ;

3. Attendu que, comme l'a souligné la demanderesse en termes de plaidoiries, il est utile d'expliquer préalablement le fonctionnement de la C.S.C.;

Que son organisation s'appuie sur deux piliers: le pilier professionnel qui regroupe les centrales professionnelles lesquelles ont pour mission spécifique de mener l'action syndicale au sein des entreprises; le pilier interprofessionnel qui regroupe les fédérations régionales lesquelles ont pour mission spécifique de mener l'action syndicale sur le plan local, en organisant notamment les services aux affiliés;

Que, dans un premier temps, la demanderesse a été occupée en qualité de Responsable syndical Interprofessionnel Régional par la Fédération des Syndicats Chrétiens Charleroi-E.S.E.M.-Thuin , ensuite, par l'ASBL Jeunes Syndicalistes C.S.C. et, par après, à nouveau par la Fédération;

Qu'il s'agissait d'une fonction de permanent dont le statut est fixé au niveau national;

Qu'elle exercera, ensuite, les fonctions de Responsable syndical de type 1, toujours comme permanent, au sein de la Centrale C.S.C. Alimentation et Services;

4. Attendu qu'en termes de plaidoiries, la demanderesse a insisté sur le fait que les actions menées par ces deux types d'organisations avaient pour but commun de participer à l'action syndicale de la C.S.C. et que celles-ci s'interpénétraient sur le terrain (sous) régional;

Qu'elle s'est attachée à démontrer que ces fédérations et ces centrales n'agissaient pas de manière morcelée, autonome ou étanche mais que ces organisations devaient défendre et soutenir une stratégie globale et des finalités économiques communes fixées par la seule C.S.C.;

Attendu que le Tribunal partage l'analyse faite par la demanderesse ;

5. Attendu que la demanderesse démontre en premier lieu que les fédérations et les centrales exercent toutes deux des activités similaires ou complémentaires et que leurs actions s'adressent, à des degrés divers, aux militants et aux affiliés de la C.S.C. en sorte que ces activités se regroupent ;

Attendu qu'il peut être relevé à cet égard que:

- lors des élections sociales 2008, la Fédération de Charleroi a participé activement à la campagne en s'occupant notamment de la formation des nouveaux candidats, de la propagande, du recrutement des candidats, de la promotion, dans le cadre de la campagne électorale, des thèmes interprofessionnels en jeu tels l'égalité de chances, la représentation des femmes, la représentation des jeunes,...thèmes dont la demanderesse était chargée dans le cadre de ses activités tant pour la fédération que pour la C.S.C. Alimentation et Services (pièces 19 et 20 du dossier de la demanderesse) ;
- chaque permanent interprofessionnel est rattaché à une centrale professionnelle qui change tous les deux ans, ce qui lui permet de côtoyer les militants des entreprises et de participer aux enjeux des sous-régions: lorsqu'elle était occupée par la Fédération (en 2006-2007), la demanderesse était rattachée à la Centrale Bâtiment et Industries ;
- le plan de travail établi par la demanderesse, pour l'année 2006-2007, démontre que, dans le cadre de son action syndicale, celle-ci avait, notamment, en charge un ou plusieurs thèmes professionnels précis qu'elle devait animer et coordonner, tant au niveau local que dans les entreprises (la thématique de l'égalité et des élections sociales), ce qui démontre une véritable collaboration de la fédération avec les entreprises basées dans ses secteurs géographiques (pièces 19, 20 et 21 du dossier de la demanderesse) ;
- la mobilité et donc, la complémentarité du personnel a toujours été admise au sein de la C.S.C., notamment pour les permanents « -interprofessionnel et professionnel- »: la demanderesse produit à ce sujet la liste du personnel contractuel de la Fédération de Charleroi et l'organisation C.S.C. qu'ils ont rejointes ainsi que la liste du personnel CNE, qui est une centrale professionnelle, dont le personnel contractuel provient d'une autre organisation de la C.S.C. (pièce 35 du dossier de la demanderesse) ;

Attendu que la demanderesse démontre également que la politique menée par la C.S.C. pour tout son personnel est une politique intégrée;

Attendu que les négociations sur les principaux thèmes du droit du travail sont en effet menées au niveau national et concernent l'ensemble des organisations et du personnel de la C.S.C.;

Que des C.C.T. sont ainsi conclues tous les deux ans et visent, notamment, tous les aspects de la politique du personnel de la C.S.C. et de ses organisations , à savoir , la classification professionnelle (applicable quelle que soit l'organisation) , la fixation des barèmes (qui sont unifiés et évoluent en fonction de l'ancienneté, selon des règles identiques) , les règles sur le travail à temps partiel, le crédit-temps, le congé parental, les frais de déplacement, les primes complémentaires, les assurances groupe et hospitalisation,... (pièces 13 et 40 du dossier de la demanderesse);

Que le Tribunal relève également que:

- les rémunérations sont gérées au niveau national par un secrétariat commun à l'ensemble des organisations faisant partie de la C.S.C. (pièces 14 et 15, 33 et 34 du dossier de la demanderesse);
- les assurances collectives et autres avantages contractuels de tout le personnel sont gérés par la C.S.C.;

Attendu qu'il convient également de retenir le caractère tout-à-fait informel des transferts ou des détachements temporaires entre les différentes organisations, ceux-ci pouvant être réalisés par simple échange de courriel entre les responsables des services concernés et n'étant assortis d'aucune notification de congé ou de préavis , ce qui a d'ailleurs été le cas pour la demanderesse à trois reprises (voir les autres exemples cités par la demanderesse en pièces 18, 24, 27 et 35);

Que, dans de telles conditions, ni le pécule de vacances, ni la prime de fin d'année ne sont liquidés au travailleur, cette question pécuniaire se résolvant par des décomptes entre organisations (voir le cas de Madame S M , pièce 23 du dossier de la demanderesse);

Attendu que la demanderesse relève encore que le sentiment d'appartenance à une seule et même organisation se traduit par l'usage d'un matériel commun de propagande, la réunion sous la même bannière lors des élections sociales ou des grandes actions collectives et l'usage d'outils informatiques communs;

6. Attendu que la défenderesse ne peut dès lors être suivie lorsqu'elle prétend que la Fédération de Charleroi et la défenderesse ne constituent pas un même employeur étant donné le fait que ces deux organisations seraient autonomes , indépendantes et parfaitement étanches;

Que les trois exemples qu'elle cite, en page 5 de ses conclusions additionnelles et de synthèse (échec de la négociation interprofessionnelle 2011-2012, manifestation du 21 février 2013 sous la bannière propre de chaque centrale et absence de mot

d'ordre général pour la grève de mars et avril 2013) n'illustrent pas à suffisance ses affirmations;

Que, contrairement à ce que soutient la défenderesse, le Tribunal considère que la demanderesse démontre bien qu'elle faisait non seulement partie d'un même mouvement syndical mais que l'action qu'elle a menée était étroitement liée à celle exercée par la Fédération de Charleroi qui agit, quant à elle, non seulement au plan local mais également au niveau des entreprises de la région;

Attendu que les éléments également cités par la défenderesse en page 7 de ses conclusions (structure organisée au niveau national pour la centrale par rapport à une structure organisée au niveau régional pour la fédération, numéro d'entreprise et d'immatriculation à l'ONSS différents, statuts et organes distincts, ...) ne sont pas assez déterminants pour conclure à l'existence d'une autonomie réelle entre les deux entités;

Attendu que, contrairement à ce que soutient encore la défenderesse, la demanderesse établit qu'il existe bien une véritable interpénétration entre les activités des centrales et des fédérations et que les liens qui existent entre ces deux types d'organisations sont loin d'être ténus (voir à cet égard les exemples cités en page 12 du présent jugement);

Que les décisions citées par la demanderesse confirment d'ailleurs bien son argumentation (voir C.T. Bruxelles 29 juin 2012 déjà cité et C.T. Gand 27 décembre 2010 à propos des liens existant entre une centrale professionnelle de la FGTB et des ASBL liées à celle-ci , pièce 37 du dossier de la demanderesse);

Attendu qu'en ce qui concerne l'exemple de Monsieur B , il est exacte que celui-ci a successivement été occupé par deux fédérations différents et non par une fédération et , ensuite, une centrale, mais le Tribunal relève cependant que, dans son courrier du 7 juillet 2008, adressé à la Secrétaire Fédérale de la Fédération de Charleroi-Thuin, Monsieur C R , Secrétaire Général, parle d'une ancienneté de 30 ans dans le mouvement sans viser les périodes successives d'occupation de cette personne au sein de deux fédérations (pièce 26 du dossier de la demanderesse);

Attendu que la défenderesse reste par ailleurs en défaut de démontrer que la fédération et la centrale mènent leur propre politique salariale et de personnel alors que la demanderesse prouve quant à elle qu'il existe une seule classification de fonctions et des barèmes unifiés pour l'ensemble du personnel des fédérations, centrales et ASBL dépendant de la C.S.C. (pièces 13 et du dossier de la demanderesse: C.C.T. 2001-2002 et C.C.T. 2009-2010: ces C.C.T. ont été conclues par la C.S.C. et lient les organisations reprises dans le dernier document de la pièce 13 du dossier de la demanderesse , et donc l'ensemble du personnel de la C.S.C., dont notamment, la Fédération de Charleroi-Thuin, la C.S.C. Alimentation et Services et l'ASBL Jeunes Syndicalistes C.S.C.);

Que le contrat de travail de la demanderesse, conclu avec effet au 16 novembre 2010 avec la défenderesse, mentionne d'ailleurs expressément que sa rémunération est fixée en application de la CCT pour le personnel de la C.S.C.;

Attendu que la conclusion de telles C.C.T. démontre également l'existence d'une réelle communauté de travail entre les deux types d'organisations;

7. Attendu que le Tribunal considère en conséquence que l'ancienneté qui doit être retenue pour le calcul du préavis convenable qui aurait dû être notifié à la demanderesse comprend non seulement les années qu'elle a prestées pour compte de la défenderesse mais également les années qu'elle a prestées depuis son engagement, en date du 1^{er} février 2006 par la Fédération de Charleroi-Thuin et l'ASBL Jeunes Syndicalistes C.S.C.;

La durée du préavis convenable

Attendu que les données spécifiques au cas d'espèce sont les suivantes :

- âge : 30 ans et 4 mois (née le 30 avril 1981)
- ancienneté : 5 ans et 7 mois
- rémunération: 55.993,19 euros/an (cf. ci-après)

Attendu que, comme le souligne la demanderesse, le délai de préavis doit tenir de ses difficultés théoriques de reclassement;

Qu'en l'espèce, il peut effectivement être tenu compte de l'environnement de travail spécifique dans lequel la demanderesse a évolué et de son engagement pour la défense des valeurs de progrès social et d'émancipation;

Que le type d'employeur peut également constituer un frein à son reclassement vu la fonction exercée, son caractère parfois conflictuel et son aspect médiatique;

Que, plus spécifiquement en l'espèce, il peut également être tenu du compte du fait que la demanderesse est une mère célibataire;

Attendu que, sur ces bases, le Tribunal considère que le délai de préavis convenable devait être fixé à 7 mois et que la demanderesse est donc en droit d'obtenir le paiement d'une indemnité complémentaire de préavis correspondant à quatre mois de rémunération;

c) La rémunération devant servir de base au calcul de l'indemnité de préavis

Attendu que la demanderesse calcule sa rémunération annuelle brute de la façon suivante:

- rémunération annuelle (en ce compris la prime de mobilité)	
3.197,62 € x 12,92	41.313,25 €
- prime de fin d'année (+ augmentation de 10 % par enfant et augmentation liée à l'ancienneté)	3.590,84 €
- majoration des pécules de vacances (ancienneté et enfants)	56,82 €
- chèques-repas : 5,91 € x 231	1.365,21 €

- allocations familiales extra-légales	158,95 €
- allocations enfants: 2,48 € x 12	29,76 €
- voiture : 500 € x 12	6.000 €
- GSM (appareil et communications) : 100 € x 12	1.200 €
- assurance groupe	2.183,82 €
- assurance hospitalisation	94,54 €
TOTAL avec l'assurance hospitalisation	55.993,19 €
TOTAL sans l'assurance hospitalisation	55.898,65 €

Attendu que la demanderesse demande en conséquence au Tribunal de fixer l'indemnité complémentaire qui lui est due à la somme de **19.973,18 €**, calculée comme suit:

- correction de l'indemnité versée sur 3 mois du fait de la correction de la base de calcul :
 $55.898,65 € / 4 - 12.609,14 € \text{ déjà payés} = \underline{1.365,52 €}$
- indemnité complémentaire de 4 mois
 - solde de décembre : $55.898,65 € / 12 \times 24/31^{\text{ème}} = 3.606,36 €$
 - période de janvier à mars 2012 (3 mois) : $55.993,19 € / 4 = 13.947,66 €$
 - solde (7/31^{ème}) : $55.993,19 € / 12 \times 7/31^{\text{ème}} = 1.053,63 €$

Attendu que la demanderesse réclame également les intérêts dus sur l'indemnité déjà versée (due dès le 8 septembre 2012 et payée le 12 octobre 2012) soit, la somme de 45,34 €

Attendu que la défenderesse conteste certains éléments retenus par la demanderesse pour le calcul de cette rémunération;

Qu'il convient d'examiner les différents avantages contestés;

L'usage privé du véhicule de société

Attendu que l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que « si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 82, 83, 84 et 115, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant, soit à la durée du préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir...l'indemnité comprend non seulement la rémunération en cours mais également les avantages acquis en vertu du contrat... » ;

Qu'ainsi et comme le souligne P. BLONDIAU, « au sens de l'article 39 de la loi peut être considéré comme constitutif de rémunération, l'ensemble des avantages évaluables en argent auxquels le travailleur peut prétendre, à charge de son employeur, qui

constitue la contrepartie du travail fourni, sauf si la loi en dispose autrement et qui procure un enrichissement au travailleur. L'enrichissement existe, soit que le travailleur reçoive un avantage évaluable en argent, soit qu'il n'ait pas à supporter lui-même une dépense qui n'est pas exposée en exécution du contrat. » (Rémunération et fin du contrat de travail. Fixation de la rémunération servant à calculer l'indemnité prévue à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978, Actes du Colloque de l'AJPDS du 26 septembre 1996, p. 107 et suiv.; Cass. 26 septembre 2005, S040176N, Juridat);

Qu'en ce qui concerne plus particulièrement l'usage privé d'un véhicule, celui-ci peut être considéré comme un avantage rémunérateur dont la valeur doit être déterminée en tenant compte de l'économie réalisée par le travailleur (C.T. Liège 22 octobre 1991, J.T.T. 1992, p. 30) ;

Que cette somme doit donc être considérée comme un avantage rémunérateur à inclure dans la rémunération devant servir de base au calcul de l'indemnité ;

Que, par ailleurs et s'agissant d'un avantage rémunérateur, celui-ci représente un montant brut lequel n'est dès lors pas exonéré de cotisations sociales et autres ;

Attendu que la demanderesse retient la somme de 500 € par mois en tenant de l'économie de l'acquisition du véhicule lui-même mais également de ses compléments (assurances, taxes, entretiens, réparations) ainsi que du carburant, postes qu'elle a économisés ;

Que le Tribunal considère que cette évaluation est raisonnable et constate qu'elle se rapproche d'ailleurs sensiblement de celle admise par la défenderesse (450 € par mois) à propos d'un travailleur détaché de chez elle et engagée sous contrat par la Fédération de Charleroi (pièce 27 du dossier de la demanderesse) ;

L'usage privé d'un GSM

Attendu que la demanderesse expose qu'elle bénéficiait d'un GSM de fonction de type « smartphone » ainsi que de la prise en charge de ses communications, l'usage de cet appareil n'étant donc pas limité à un usage professionnel;

Qu'elle estime que l'économie réalisée porte non seulement sur les communications privées non payées mais également sur la non-acquisition de l'appareil lui-même;

Que, vu le coût d'achat important d'un tel type d'appareil, il lui paraît que l'avantage qui en résulte pour elle peut être fixé à la somme de 100 € par mois;

Attendu que la défenderesse considère quant à elle qu'un montant maximum de 50 € par mois peut être retenu, le crédit d'appel qui était accordé aux employés de la C.S.C. étant égal à 600 € par an ;

Que ce montant n'est toutefois pas prouvé par la défenderesse;

Que le Tribunal considère que l'évaluation faite par la demanderesse est raisonnable et qu'elle tient également compte de la faible durée de vie des batteries et de l'obsolescence rapide d'un tel type d'appareil ;

L'assurance hospitalisation

Attendu que la demanderesse rappelle qu'elle et son fils bénéficiaient de l'assurance hospitalisation et que la prime patronale constitue incontestablement un avantage en nature lequel fait donc partie de la rémunération de base pour le calcul de l'indemnité de préavis;

Attendu que la défenderesse fait quant à elle valoir qu'il n'y a pas lieu de retenir le montant de 94,54 € puisque la demanderesse a continué à bénéficier des avantages de cette assurance jusqu'au 31 décembre 2011;

Attendu qu'il ressort des calculs effectués par la demanderesse qu'elle a opéré une distinction entre la période payée (3 mois) et l'indemnité complémentaire due en sorte qu'elle a calculé deux rémunérations de base , l'une en tenant compte de cet avantage, l'autre non;

Que la rémunération hors avantage a ainsi servi au calcul de la régularisation de l'indemnité déjà payée et la rémunération avec avantage a servi de base au calcul de l'indemnité complémentaire;

Que l'avantage résultant de l'assurance hospitalisation doit dès lors bien être pris en compte selon les calculs effectués par la demanderesse;

En conclusion

Attendu que le Tribunal considère en conséquence que la somme de 19.973,18 € a correctement été calculée par la demanderesse;

Que le chef de demande relatif à l'octroi d'une indemnité complémentaire de préavis est dès lors fondé;

II./ LA RECLAMATION D'UNE INDEMNITE DE STABILITE D'EMPLOI

a) Position des parties

Attendu que la demanderesse rappelle qu'il existe une procédure de licenciement convenue par C.C.T.;

Attendu que la demanderesse souligne tout d'abord que la version des faits , telle que présentée par la défenderesse quant au déroulement de la réunion du 29 août 2011, est formellement contestée de même qu'une quelconque demande de sa part quant à son licenciement ou sa démission éventuelle;

Que la première étape de la procédure n'a par ailleurs pas été respectée puisqu'elle n'a, à aucun moment, été informée de l'intention de la défenderesse de la licencier;

Qu'en l'absence d'information préalable, elle n'a donc pas jugé utile de faire appel à la délégation syndicale, qu'elle n'a donc pas pu rencontrer, hors la présence de son employeur, afin de discuter de son cas, de ses souhaits et de recevoir les conseils de son délégué;

Que, si un délégué syndical était présent, c'était sur l'initiative de son employeur, ce délégué ayant d'ailleurs été choisi par lui;

Attendu qu'en ce qui concerne le montant de cette indemnité, la demanderesse demande au Tribunal de retenir que la base de calcul de cette indemnité est bien le revenu du travail pendant une période de 6 mois, ce qui inclut l'ensemble de la contrepartie du travail et donc tant la rémunération en espèce que les autres avantages;

Attendu que la défenderesse estime quant à elle que la procédure prévue par la C.C.T. a bien été respectée;

Qu'elle rappelle que la demanderesse était elle-même à l'origine de la réunion du 29 août 2011 et qu'elle ne pouvait donc ignorer que son licenciement ou sa démission serait examiné au cours de cette réunion;

Qu'un membre de la délégation syndicale était par ailleurs présent à cette réunion;

Que cette personne était parfaitement bilingue et était donc en mesure d'assumer ses fonctions de délégué syndical lors de cette réunion;

Que, lors de cette réunion, aucune alternative n'a été envisagée puisque c'est la demanderesse qui avait sollicité elle-même son licenciement;

Attendu qu'à titre subsidiaire, la défenderesse rappelle que le montant de cette indemnité représente la rémunération fixe de 6 mois, ce qui correspond à un maximum de 6 mois x 3.103,78 €, soit 18.622,68 €;

La C.C.T. Personnel C.S.C. 2006-2007, la C.C.T. N° 82, modifiée par la C.C.T. n° 82bis du 17 juillet 2007 (outplacement)

Attendu que l'article 4.2 de la C.C.T. Personnel C.S.C. 2006-2007 prévoit la procédure qui doit obligatoirement être suivie lors du licenciement d'un travailleur de la C.S.C. (pièce 10 du dossier de la demanderesse) ;

Que cette procédure doit se dérouler en trois phases:

- 1ère phase: le membre du personnel concerné doit être **préalablement avisé** de l'intention de l'employeur de le licencier ainsi que la délégation syndicale concernée, conformément aux accords ou usages en vigueur dans l'organisation;
- 2ème phase : la personne concernée peut ou non faire appel à **une assistance syndicale**; si elle fait appel à cette assistance, une réunion est organisée entre la délégation syndicale et la direction de l'organisation, le membre du personnel ayant la possibilité de

donner sa version des faits; le but de cette réunion consiste à examiner toutes les alternatives susceptibles d'éviter un licenciement;

- 3ème phase: après cet entretien et si l'organisation maintient son intention de licencier, les **modalités de licenciement peuvent être discutées** et le licenciement peut être signifié;

Attendu que , si cette procédure n'est pas respectée, le membre du personnel a droit à une indemnité forfaitaire dont le montant est égal au salaire pour une période de 6 mois, cette indemnité s'ajoutant aux indemnités de préavis normales;

Position du Tribunal

Attendu que le Tribunal considère que la procédure prévue par la C.C.T. précitée n'a pas été respectée;

Attendu que la défenderesse reste en effet en défaut de démontrer qu'elle a préalablement avisé la demanderesse et son organisation syndicale qu'elle avait l'intention de la licencier;

Que la réunion organisée le 29 août 2011 ne peut , à l'évidence, pas constituer la réalisation de la première phase d'information telle qu'elle est décrite par la C.C.T. précitée;

Qu'en effet, il ressort de la lettre de licenciement que cette réunion a été sollicitée par la demanderesse elle-même et , donc, qu'elle n'a nullement été fixée à l'initiative de son employeur en vue de l'informer de son intention de la licencier;

Que cette intention ne semblait en effet pas exister au début de cette réunion mais c'est ensuite concrétisée au cours de celle-ci;

Attendu qu'il est également manifeste que la demanderesse n'a pas eu l'occasion de prendre contact préalablement avec son organisation syndicale afin de lui exposer les faits (pour elle, cette réunion n'avait en effet pour but que de clarifier sa situation professionnelle au sein de la Centrale à propos de sa charge de travail) , ses souhaits et de prendre conseil auprès de son délégué;

Qu'il n'est en outre pas contesté par la défenderesse – ce qui est confirmé les constatations faites ci-dessus - que c'est sur son initiative qu'un délégué a été appelé, celui-ci n'appartenant en outre pas à la délégation syndicale de la demanderesse, soit la C.N.E. francophone;

Que le rapport de la réunion syndicale produit par la demanderesse en pièce 29 de son dossier démontre également que celle-ci n'a été officiellement contactée que le 7 septembre 2011 et qu'elle a marqué son accord pour la procédure prévue par la C.C.T. ne soit pas d'application à son cas compte tenu de l'exposé des faits donné par la défenderesse elle-même ;

Attendu que la lettre de licenciement démontre également que, lors de la réunion du 29 août 2011, aucune alternative n'a été envisagée en vue d'éviter le licenciement de la demanderesse lequel a clairement été décidé immédiatement après cet entretien ;

Qu'il n'a pas plus été question, lors de cette réunion, de discuter des modalités du licenciement, ni même ultérieurement avec la C.N.E.(voir à cet égard l'intervention de Monsieur D) ;

Attendu que la procédure prévue par la C.C.T. n'ayant pas été respectée, la demanderesse est en droit d'obtenir le paiement d'une indemnité forfaitaire correspondant à 6 mois de rémunération;

Qu'à cet égard, le Tribunal suivra la thèse de la demanderesse , selon laquelle, cette indemnité doit être calculée sur l'ensemble de la contrepartie du travail et donc, en tenant compte tant de la rémunération en espèces que des avantages en nature;

Que ce chef de demande est dès lors fondé;

III./ EXECUTION PROVISOIRE DU PRESENT JUGEMENT

Attendu que la demanderesse ne réclame plus le bénéfice de l'exécution provisoire dans ses conclusions additionnelles et de synthèse;

IV/ LES FRAIS ET DEPENS DE L'INSTANCE

Attendu que, comme le souligne la défenderesse, les frais de citation exposés par la demanderesse l'ont été fautivement dans la mesure où elle disposait de la faculté d'introduire sa demande en justice par une voie moins onéreuse, conformément à l'article 704 § 1er du Code judiciaire;

Que rien n'indique en effet en l'espèce que l'envoi d'une requête contradictoire, par pli judiciaire, offrirait moins de garantie qu'un exploit d'huissier et protégerait moins efficacement les droits de la défense;

Que les frais de citation doivent dès lors rester à charge de la demanderesse;

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Déclare la demande recevable et fondée;

En conséquence, condamne la défenderesse à payer à la demanderesse :

- la somme de **19.973,18 € brut** 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 € brut** 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;

Condamne la défenderesse au paiement de l'indemnité de procédure liquidée par la demanderesse à la somme de 2.750 €;

Met les frais de citation à charge de la demanderesse.

Ainsi rendu et signé par la **Troisième Chambre** du Tribunal du travail de Charleroi, Section de Charleroi, composée de :

Mme TAELEMAN

Vice-Président au Tribunal du Travail, présidant la chambre,

M. VANDROOGHENBROECK

Juge social au titre d'employeur,

M. ATLAS

Juge social au titre d'employé,

Mme MEERMAN

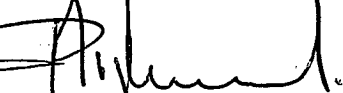
Greffier .



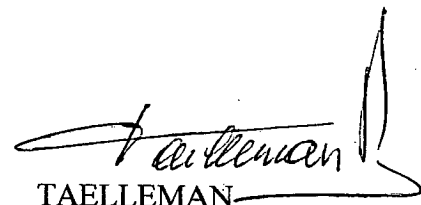
MEERMAN



ATLAS



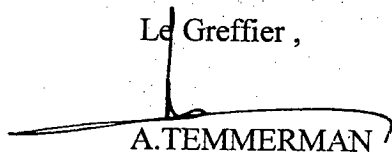
VAN DROOGHENBROECK



TAELEMAN

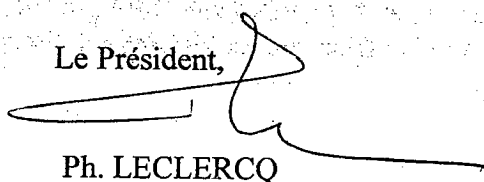
Et prononcé en audience publique du **17 juin deux mille treize** de la **troisième chambre** du Tribunal du Travail de Charleroi, Section de Charleroi, par M. LECLERCQ, Juge suppléant, président de chambre, assisté de Mme TEMMERMAN, Greffier Chef de Service.

Le Greffier,



A. TEMMERMAN

Le Président,

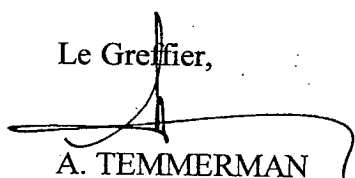


Ph. LECLERCQ

Application de l'article 782bis du Code Judiciaire

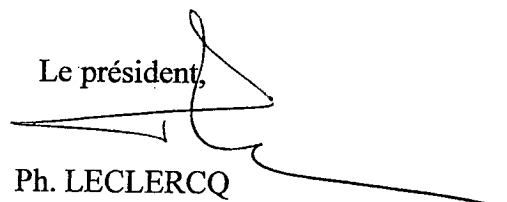
Par ordonnance présidentielle prise en application de l'article 782bis du Code judiciaire, Monsieur Ph. LECLERCQ, Juge suppléant au Tribunal du travail de Charleroi, a été désigné pour remplacer Madame D.TAELEMAN, Vice-Président au Tribunal du travail de Charleroi, qui, ayant assisté aux débats et participé au délibéré, s'est trouvée légitimement empêchée d'assister à la prononciation du présent jugement.

Le Greffier,



A. TEMMERMAN

Le président,



Ph. LECLERCQ