

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT

Division de La Louvière
7100 LA LOUVIERE - Rue des Carrelages, 16

JUGEMENT

PRONONCE A L'AUDIENCE PUBLIQUE DU 28 SEPTEMBRE 2018

R. n° 15/1641/A

Rép. A.J. n° 18/ 7059

La 9^e chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : MADAME SANDRA D ;

PARTIE DEMANDERESSE, représentée par Maître Stéphanie MENNA, avocate à La Louvière;

CONTRE : LA VILLE DE LA LOUVIERE, dont les bureaux sont établis à 7100 La Louvière, Place Communale, 1 ;

PARTIE DEFENDERESSE, représentée par Maître LIENARD loco Maître Jérôme SOHIER, avocat à Bruxelles.

I. LA PROCEDURE

Le tribunal a fait application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Comparaissant comme dit ci-dessus, les parties ont été entendues à l'audience publique du 22 juin 2018.

Les parties n'ont pas pu être conciliées.

A l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré.

Dans son délibéré, le tribunal a pris en considération les pièces inventoriées au dossier de la procédure, et notamment :

- le jugement du 22 septembre 2017 ordonnant la réouverture des débats au 22 juin 2018 ;
- les conclusions après réouverture des débats de la VILLE DE LA LOUVIERE reçues le 29 janvier 2018 ;

- les conclusions après réouverture des débats de Madame Sandra D. faxées le 21 février 2018 ;
- la note de dépens de Madame Sandra D. déposée à l'audience du 22 juin 2018.

II. L'OBJET DE LA DEMANDE ET LE JUGEMENT ORDONNANT LA RÉOUVERTURE DES DÉBATS

1. Madame Sandra D. poursuit la condamnation de la VILLE DE LA LOUVIERE à lui payer :

- la somme de 6.960,40 € bruts, à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- la somme de 17.540,40 € bruts, à titre d'indemnité de protection liée au congé parental.

Madame Sandra D. sollicite également la condamnation de la VILLE DE LA LOUVIERE aux intérêts légaux et judiciaires à dater de l'exigibilité de ces sommes ainsi que les frais et dépens de l'instance et l'exécution provisoire du jugement.

2. Par un jugement du 22 septembre 2017, le tribunal a condamné la VILLE DE LA LOUVIERE à payer à Madame Sandra D. la somme de 2.500 €, à titre de dommages-intérêts, augmentée des intérêts au taux légal à partir du 12 juin 2015.

Avant de dire le droit quant à l'indemnité de protection, le tribunal a ordonné la réouverture des débats afin de permettre aux parties de mettre l'affaire en état sur ce point.

III. LES FAITS

1. Il est renvoyé à l'exposé des faits figurant dans le jugement du 22 septembre 2017.

Il suffit de rappeler que :

- le 7 février 2008, Madame Sandra D. entre en fonction en qualité d'employée d'administration au service « population » de la VILLE DE LA LOUVIERE ;
- le 27 février 2012, le collège communal décide de mettre Madame Sandra D. à disposition de l'a.s.b.l. CENTRE DAILY-BUL & Co, en remplacement d'un employé malade de longue durée. La convention de mise à disposition est conclue pour une durée initiale de 6 mois et est ensuite renouvelée chaque année ;
- le 26 mai 2014, la commune accepte de fixer le temps de travail de Madame Sandra D. à 4/5^e temps jusqu'au 31 décembre 2014, et ce sur base d'une interruption de carrière partielle ;
- le 19 décembre 2014, Madame Sandra D. sollicite qu'il soit mis fin à sa mise à disposition ;

- le 23 février 2015, la VILLE DE LA LOUVIERE notifie à Madame Sandra DU sa décision de la licencier, avec une indemnité de préavis, au motif que sa réintégration dans son service d'origine n'est pas envisageable en raison des profondes restructurations apportées aux services Population et Etat civil dans le cadre de la Cité administrative.

IV. LA DISCUSSION

A. L'indemnité de protection liée au congé parental

1) Les principes

- La nature de la protection

1. Dès lors que le travailleur a demandé de bénéficier d'un congé parental, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, 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 du fait de l'exercice du droit au crédit-temps.

L'employeur qui résilie, sans motif grave ni motif suffisant, le contrat de travail d'un travailleur en congé parental, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail. L'employeur qui résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel ou l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical.

(article 15 de la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 conclue au sein du Conseil national du travail instituant un droit au congé parental, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 29 octobre 1997 ; article 101, alinéa 4 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales).

2. La charge de la preuve repose sur la partie qui invoque la réalité du motif du congé à l'appui de son argumentation et donc sur l'employeur. Elle ne peut être mise à charge du travailleur même si l'article 101 de la loi de redressement ne le précise pas expressément.¹

3. « Selon la jurisprudence relative à la matière, sont considérées comme motifs suffisants pour justifier le congé, des hypothèses qui peuvent paraître évidentes telles la faillite de l'entreprise et la cessation de l'activité qui est liée (T.T. Bruges, 25.11.1977, R.W. 1978-79, 1671), les motifs de restructuration avérée de l'entreprise (C.T. Bruxelles, 16.11.2004, 4^{ème} chambre, Ch. D.S. 2005, 234 et Juridat : F.20041116-13), ainsi que la circonstance, si elle est établie, que c'est à la demande du travailleur que l'employeur l'a licencié en faisant état sur le certificat de chômage de causes économiques en vue de préserver le droit aux allocations (C.T. Liège, 9^{ème} ch. 16.11.2004, R.G. 30726-02, Juridat : F.20041116-11) tandis que les motifs liés au comportement du travailleur sont plus difficilement admis (T.T. Bruxelles, 27.04.1987, Juridat : F-19870427-15). »²

- *La possibilité de cumul entre l'indemnité de protection et les dommages-intérêts de droit commun*

4. La demande de dommages-intérêts pour abus du droit de licencier n'est pas visée par la règle anti-cumul de l'article 101, alinéa 7 de la loi du 22 janvier 1985 qui prévoit que l'indemnité de protection ne peut être cumulée avec l'indemnité fixée par l'article 63, alinéa 3 [ancien] de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

La base légale d'une réclamation d'indemnité pour licenciement abusif d'un employé repose en effet sur les termes généraux de l'article 1382 du Code civil (fondement aquilien) ou sur ceux de l'article 1134 dudit code (fondement contractuel), et non sur ceux de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

A l'inverse du mécanisme légal de l'article 63, cette construction jurisprudentielle d'indemnisation du licenciement abusif fondée sur les dispositions du Code civil ne procède ni par inversion de la charge de la preuve, ni par limitation de son objet, ni par fixation forfaitaire de la réparation.³

2) Application

5. Le jugement du 22 septembre 2017 a établi que la VILLE DE LA LOUVIERE n'avait pas justifié les « motifs concrets » à l'origine du licenciement de Madame Sandra D

¹ C.T. Liège, 13 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 57

² C.T. Mons, 16 janvier 2015, 2014/AM/46, inédit

³ C.T. Mons, 17 septembre 2010, 2009/AM/21.506, inédit

Dans le cadre de la réouverture des débats, la VILLE DE LA LOUVIERE ne produit pas davantage d'éclaircissement quant au motif « suffisant » à l'origine du licenciement, qui lui aurait permis d'échapper au paiement de l'indemnité de protection visée à l'article 15 de la CCT n° 64.

L'indemnité de protection est due à Madame Sandra D[...]. J.

6. Le montant de l'indemnité n'est pas contesté par la VILLE DE LA LOUVIERE et paraît avoir été correctement calculé.

7. La VILLE DE LA LOUVIERE s'oppose au paiement de l'indemnité de protection, au motif qu'elle ne pourrait pas être cumulée avec les dommages-intérêts déjà octroyés.

La VILLE DE LA LOUVIERE invoque à cet égard une différence de traitement découlant de l'article 15 de la CCT n° 64, en ce qu'il permet le cumul de l'indemnité perçue sur pied de cet article, et de dommages et intérêts perçus pour licenciement abusif, sur pied de l'article 1134 du Code civil, mais empêche un tel cumul lorsque l'indemnité pour licenciement abusif est perçue sur pied de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978. Il manquerait une justification objective et raisonnable à une telle différence de traitement.

8. Une différence de traitement suppose des catégories comparables. Or, ainsi que rappelé ci-dessus, les dommages et intérêts de droit commun ne sont pas comparables aux indemnités forfaitaires de protection contre le licenciement. Même s'ils peuvent – partiellement- couvrir le même préjudice, la charge de la preuve et la fixation du montant du dommage constituent des différences fondamentales, justifiant un traitement différent des indemnités.

9. D'autre part, la différence de traitement invoquée ne paraît pas pertinente en l'espèce. L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 est abrogé depuis le 1^{er} janvier 2014 en ce qui concerne les ouvriers du secteur privé, tandis que son maintien à l'égard des ouvriers du secteur public a été jugé discriminatoire par la Cour constitutionnelle le 18 décembre 2014. L'article 63 n'était donc plus d'application lors du licenciement de Madame Sandra D[...]. Par ailleurs, s'agissant d'une employée du secteur public, on n'aperçoit pas en quoi l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail aurait pu s'appliquer à sa situation.

10. Enfin, la CCT n° 109 invoquée par la VILLE DE LA LOUVIERE pour justifier l'interdiction de cumul n'est pas non applicable aux employés du secteur public, sous réserve de ce qu'a décidé la Cour constitutionnelle dans son arrêt du 30 juin 2016 (n° 101/2016). En tout état de cause, la CCT n° 109 n'exclut pas expressément le cumul entre l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et l'indemnité de protection liée au congé parental.

11. La VILLE DE LA LOUVIERE ne justifie pas l'interdiction de cumul entre l'indemnité de protection et les dommages-intérêts.

La demande doit être déclarée fondée.

B. L'indemnité de procédure

12. « 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 jugement décrète » (art. 1017, al.1^{er} du Code judiciaire).

13. En l'espèce, Madame Sandra D obtient gain de cause sur ses 2 demandes. Toutefois, le montant de l'indemnité pour licenciement abusif a été réduit par le tribunal : Madame Sandra D réclamait une somme de 6.960,40 € bruts et a obtenu une somme de 2.500 € nets.

14. L'indemnité de procédure est liquidée par Madame Sandra D à la somme de 1.320 €, correspondant à l'indemnité de procédure de base pour les litiges portant sur un montant de 10.000 € à 20.000 €, alors que la demande portait sur une somme supérieure à 20.000 €, donnant droit à une indemnité de procédure de base de 2.400 €.

Dans ces circonstances, l'indemnité de procédure réclamée ne doit pas être réduite davantage.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
Statuant après un débat contradictoire,**

Dit la demande d'indemnité de protection liée au congé parental fondée ;

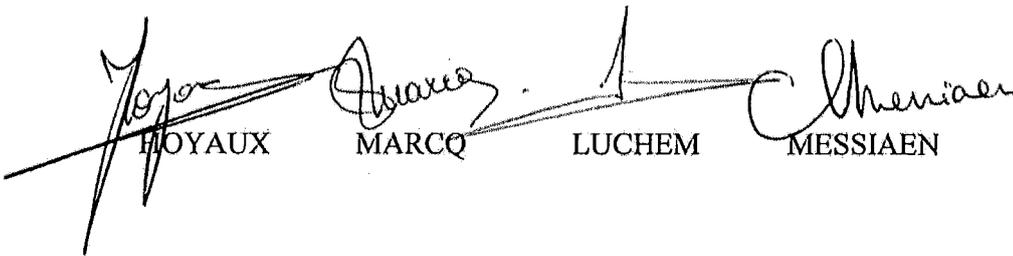
Condamne la VILLE DE LA LOUVIERE à payer à Madame Sandra D la somme de 17.540,40 € bruts, à titre d'indemnité de protection, augmentée des intérêts au taux légal à partir du 12 juin 2015 ;

Condamne la VILLE DE LA LOUVIERE aux frais et dépens de l'instance, à savoir l'indemnité de procédure, liquidée dans le chef de Madame Sandra D à la somme de 1.320 € ;

Déclare le jugement exécutoire par provision, nonobstant appel et sans garantie ni cantonnement.

Ainsi jugé par la 9^e chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière, composée de :

| | |
|--------------|---------------------------------------------|
| M. MESSIAEN, | Juge, présidant la 9 ^e chambre ; |
| J. LUCHEM, | Juge social au titre d'employeur ; |
| N. MARCQ, | Juge social au titre d'employé; |
| A. HOYAUX, | Greffier. |



HOYAUX MARCQ LUCHEM MESSIAEN