

Rep.N°.

091/1733

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 2 SEPTEMBRE 2009.

4^{ème} chambre

Contrat de travail employé
Contradictoire
Définitif

En cause de:

C Giovanni, domicilié à

Appelant, représenté par Maître Me M. Lonfils, avocat ;

Contre:

LA SA CITIBANK, dont le siège social est établi à 1050
Bruxelles, boulevard Général Jacques, 263g ;

Intimée, représentée par Maître A. Haegeman loco Maître D.
De Bruyn, avocat ;

★

★

★

Le présent arrêt est rendu en application essentiellement de la législation suivante :

- le Code judiciaire ;
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;
- la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- 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.

La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- de la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 27 mars 2008, dirigée contre le jugement prononcé le 24 décembre 2007 par la 16^e chambre du Tribunal du travail de Bruxelles ;
- de la copie conforme du jugement précité, dont il n'est pas produit d'acte de signification ;
- des conclusions de la partie intimée du 11 septembre 2008 ;
- des conclusions de la partie appelante du 20 novembre 2008 ;
- des dossiers de la partie intimée déposés le 2 juin 2009 et le 11 septembre 2009 ;
- du dossier de la partie appelante déposé le 3 juin 2009 ;

La cause a été plaidée à l'audience publique du 3 juin 2009.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits.

Les premiers juges ont correctement résumé les faits pertinents de la cause, tels qu'ils ressortent des dossiers déposés par les parties. Il convient d'y ajouter quelques éléments non contestés par la partie intimée :

- Monsieur Giovanni C a été engagé par la SA CITIBANK BELGIUM à partir du 1^{er} avril 1976 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- il a été promu cadre en 1987 ;

- il a contracté en 1989 une maladie (hépatite B), qui s'est aggravée en 1991, entraînant diverses périodes d'incapacité de travail, totale ou partielle ;
- lors des élections sociales de 1991, Monsieur C a été élu représentant du personnel effectif au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et représentant suppléant au conseil d'entreprise ;
- fin 1993 et courant 1994, la SA CITIBANK BELGIUM a opéré des restructurations qui ont entraîné la perte de nombreux emplois ;
- l'épouse de Monsieur C , qui travaillait également au service de CITIBANK BELGIUM depuis 1971, a été licenciée le 30 novembre 1994 ;
- le 7 décembre 1994, Monsieur C fait part au SETCa de son intention de se présenter à nouveau comme candidat lors des élections sociales de mai 1995 ;
- le 9 décembre 1994, le Front commun syndical de la CITIBANK obtient de la direction, en échange de la reprise des négociations, un moratoire prévoyant que durant quatre mois tout licenciement collectif et individuel sera suspendu, sauf pour faute grave et performance insuffisante reconnue ;
- le 6 janvier 1995, Monsieur C est licencié moyennant le paiement d'une indemnité de rupture correspondant à 42 mois de rémunération, soit 118.866,60 € ; le formulaire C4 qui lui est délivré le 20 janvier 1995 mentionne comme motif précis du chômage : « *Ne satisfait plus dans les conditions économiques actuelles* » ;
- par lettre recommandée du 31 janvier 1995, Monsieur C sollicite, conformément à l'article 14 de la loi du 19 mars 1991, sa réintégration ; celle-ci sera refusée par la SA CITIBANK BELGIUM par lettre du 24 février 1995 ;
- les élections sociales dans l'entreprise ont lieu le 11 mai 1995.

I.2. Les demandes originaires.

Par citation signifiée le 19 mars 1995, Monsieur Giovanni C a saisi le Tribunal du travail de Bruxelles.

Son action, telle que précisée en cours d'instance, avait pour objet d'entendre condamner la SA CITIBANK BELGIUM à lui payer :

- 3.797,85 € provisionnels à titre de complément d'indemnité de rupture,
- 140.187,95 € à titre d'indemnité sur pied d la loi du 19 mars 1991,
- 7.184,03 € à titre de dommages et intérêts du chef de licenciement abusif,

ces sommes à majorer des intérêts et des dépens.

II.3. Le jugement dont appel.

Par le jugement attaqué du 24 décembre 2007, le Tribunal du travail de Bruxelles, statuant contradictoirement, a prononcé le jugement suivant :

« Sur la demande de complément d'indemnité de rupture :

Déclare la demande fondée ; condamne la SA Citibank Belgium à payer à Monsieur Giovanni C la somme brute de 3.795,85 euros à titre de complément d'indemnité de rupture, dont sont à déduire les retenues sociales et fiscales obligatoires ;

Condamne la SA Citibank Belgium à payer à Monsieur C les intérêts sur cette somme, calculés au taux légal depuis le 6 janvier 1995 ;

Sur la demande d'indemnité sur la base de la loi du 19 mars 1991 :

Déclare la demande non fondée ; en déboute Monsieur C ;

Sur la demande de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier :

Déclare la demande non fondée ; en déboute Monsieur C.

Sur les dépens :

Condamne Citibank Belgium aux dépens de l'instance, liquidés à 306,15 euros pour Monsieur C ».

II. OBJET DE L'APPEL - DEMANDES DES PARTIES EN DEGRE D'APPEL.

II.1.

Monsieur Giovanni C fait appel.

Par ses conclusions d'appel, il demande à la Cour du travail de dire l'appel recevable et fondé et, en conséquence, de mettre à néant le jugement dont appel et, faisant ce que les premiers juges auraient dû faire, de condamner la SA CITIBANK BELGIUM à lui payer :

- la somme provisionnelle de 3.797,85 € à titre de complément d'indemnité de rupture,
- la somme de 140.187,95 € à titre d'indemnité sur pied de la loi du 19 mars 1991, cette somme étant fixée « *sous réserve de majorer, diminuer ou mieux préciser en cours d'instance* »,
- la somme de 37.184,03 € à titre de dommages et intérêts du chef de licenciement abusif, cette somme étant fixée « *sous réserve de majorer, diminuer ou mieux préciser en cours d'instance* »,
- la somme de 58.411,65 € à titre d'indemnité de rupture égale à 20 mois de rémunération (demande nouvelle).

L'appelant postule également la condamnation de l'intimée au paiement des intérêts légaux sur ces sommes et aux dépens de l'instance.

II.2.

La SA CITIBANK BELGIUM demande à la Cour du travail de dire l'appel non fondé et de condamner l'appelant aux dépens.

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR.

III.1. Le complément d'indemnité de rupture.

Le jugement dont appel a alloué la somme brute de 3.797,85 € étant la rectification de l'indemnité de rupture déjà payée.

Aux termes de sa requête d'appel, Monsieur C demandait la mise à néant du jugement rendu le 24 décembre 2007, « *sauf en ce que par cette décision, il a attribué, à juste titre, au requérant la somme de 3.797,85 € à titre d'indemnité de rupture* ».

Au dispositif de ses conclusions d'appel, l'appelant semble, toutefois, remettre en cause cette décision en ce qu'elle n'a pas accordé cette somme à titre provisionnel.

L'appelant n'élève, cependant, aucun moyen à ce sujet et ne fournit aucune explication à sa demande de condamnation provisionnelle.

Les premiers juges avaient relevé que le calcul de la somme réclamée (qui résulte de l'inclusion dans l'assiette de l'indemnité des cotisations patronales à l'assurance de groupe) avait été présenté par le demandeur lui-même et que la SA CITIBANK BELGIUM ne le contestait pas.

Le jugement peut être confirmé en ce qu'il a alloué la somme à titre définitif.

III.2. L'indemnité spéciale de protection.

III.2.1. Dispositions légales applicables.

La loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel énonce en son article 2, § 1^{er}, alinéa 1^{er} :

« Les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent. ».

La procédure à suivre par l'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel pour des raisons d'ordre économique ou technique, est décrite par l'article 3 de la loi du 19 mars 1991.

L'article 14 de la loi dispose :

« Lorsque l'employeur met fin au contrat sans respecter les conditions et les procédures visées aux articles 2 à 11, le travailleur ou l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature peut demander sa réintégration dans l'entreprise aux mêmes conditions que celles dont il bénéficiait avant la rupture du contrat, à condition d'en faire la demande, par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent :

- la date de la notification du préavis ou la date de rupture du contrat de travail sans préavis ;*
- ou le jour de la présentation des candidatures si celle-ci intervient après la date de la notification du préavis ou la date de rupture du contrat de travail sans préavis. »*

Selon l'article 15 :

« En cas de rupture du contrat de travail visée à l'article 14, l'employeur qui réintègre le travailleur est tenu de payer la rémunération perdue et de verser la cotisation de sécurité sociale des employeurs et des travailleurs à payer sur cette rémunération. ».

L'article 16 prévoit :

« Lorsque le travailleur ou l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature n'a pas demandé sa réintégration dans les délais fixés à l'article 14, l'employeur est tenu de lui payer, sauf dans le cas où la rupture a eu lieu avant le dépôt des candidatures, sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat individuel, d'une convention collective de travail ou des usages et à tous autres

dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral, une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée de :

- deux ans lorsqu'il compte moins de dix années de service dans l'entreprise ;*
- trois ans lorsqu'il compte de dix à moins de vingt années de service dans l'entreprise ;*
- quatre ans lorsqu'il compte vingt années de service ou plus dans l'entreprise. ».*

Enfin, l'article 17 dispose :

« § 1^{er}. Lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature a demandé sa réintégration et que celle-ci n'a pas été acceptée par l'employeur dans les trente jours qui suivent le jour où la demande lui a été envoyée, par lettre recommandée à la poste, cet employeur est tenu de payer au travailleur l'indemnité prévue à l'article 16 ainsi que la rémunération pour la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat des membres représentant le personnel à l'élection desquels il a été candidat.

§ 2. En cas de contestation, l'employeur doit apporter la preuve qu'il a accepté la réintégration qui lui a été demandée. ».

III.2.2. Thèse de l'appelant.

Au moment de son licenciement, Monsieur C était délégué effectif représentant le personnel au C.S.H.E. et délégué suppléant représentant le personnel au C.E.

A ce titre, il bénéficiait de la protection spéciale contre le licenciement prévue par les dispositions légales rappelées ci-dessus.

La SA CITIBANK BELGIUM a mis fin au contrat de travail de Monsieur C sans respecter les conditions et les procédures visées aux articles 2 à 11 de la loi du 19 mars 1991 mais en lui payant une indemnité de rupture correspondant à 42 mois de rémunération, soit :

- 36 mois à titre d'indemnité de protection forfaitaire,
- 6 mois correspondant à la rémunération due jusqu'à la fin de son mandat.

La société a ainsi anticipé sur la demande de réintégration qu'elle n'entendait manifestement pas accepter.

Monsieur C estime qu'il bénéficiait d'une protection supplémentaire en tant que candidat aux élections sociales de 1995.

Il réclame à ce titre une autre indemnité sur la base des dispositions de la loi du 19 mars 1991.

III.2.3. Décision de la Cour du travail.

En vertu de l'article 2, § 3 de la loi du 19 mars 1991, les candidats délégués du personnel, présentés lors des élections des représentants du personnel dans les conseils et les comités, bénéficient de la protection contre le licenciement pendant une période qui débute le trentième jour précédant la date de l'affichage de l'avis fixant la date des élections.

Il n'est pas contesté par l'appelant que, pour les élections sociales de 1995 au sein de la société intimée, la période de protection a débuté le 11 janvier 1995.

Monsieur C ayant été licencié le 6 janvier 1995, soit en-dehors de cette période de protection, il ne peut bénéficier, en tant que candidat délégué du personnel de la protection spéciale contre le licenciement, ce qu'ont justement décidé les premiers juges.

Du reste, seuls les candidats délégués du personnel qui sont mentionnés sur la liste définitive des candidats pour les élections des représentants du personnel au sein des conseils et des comités bénéficient de l'avantage de la protection contre le licenciement (Cass., 15 mai 2000, *J.T.T.*, 2000, p. 371). Ainsi que le jugement dont appel l'a clairement et correctement expliqué au demandeur originaire, celui-ci n'avait pas la qualité de candidat au sens de la loi, n'ayant jamais figuré sur la liste des candidats pour les élections sociales de 1995, même s'il avait fait acte de candidature auprès de son organisation syndicale.

C'est, dès lors à bon droit et par une motivation adéquate que le Tribunal du travail a déclaré non fondée la demande d'indemnité de protection sur pied de la loi du 19 mars 1991.

III.3. L'indemnité pour abus du droit de licencier.

III.3.1. Position des parties.

L'appelant persiste à soutenir que la société a eu un comportement fautif en le licenciant :

- il invoque l'absence de motivation formelle de la lettre de rupture du 6 janvier 1995 et conteste le motif repris sur le C4 ;
- il estime avoir été licencié pour des motifs illégitimes, à savoir son action syndicale et la volonté de l'employeur de l'empêcher d'être candidat aux élections sociales de 1995 ;

- il invoque également la violation du moratoire par lequel la société s'interdisait, durant une période de quatre mois débutant le 9 décembre 1994, de licencier un travailleur sauf pour motif grave ou performances insuffisantes reconnues ;
- enfin, au titre de circonstances dommageables ayant entouré le licenciement, il invoque le fait que son épouse a également été licenciée en novembre 1994, ainsi que des vexations et une rétrogradation qu'il aurait subies de la part de son employeur.

La SA CITIBANK BELGIUM, quant à elle, justifie le licenciement par les restructurations successives qui ont eu lieu dans l'entreprise, par les nombreuses absences de Monsieur C – certes médicalement justifiées, mais qui perturbaient l'organisation du service – et, enfin, par l'évaluation négative de son travail.

III.3.2. Décision de la Cour du travail.

En principe, à moins qu'une indemnité « *plus élevée* » (article 16 de la loi du 19 mars 1991 cité plus haut) ne soit due en vertu d'une convention individuelle ou collective, l'indemnité spéciale de protection couvre de manière forfaitaire tout le dommage, matériel et moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat de travail du travailleur protégé.

Le travailleur protégé qui réclame une indemnité pour abus de droit de licencier doit établir une faute dans le chef de son employeur et un dommage spécifique qui soit en relation causale avec cette faute.

Il n'est pas établi par la partie intimée que Monsieur C. faisait partie d'un ensemble de travailleurs qui devaient être licenciés pour des motifs économiques ou de réorganisation.

Par contre, il ressort des pièces versées au débat par l'appelant lui-même, que sa dernière évaluation (1993) était défavorable : « *performances souvent en dessous des exigences de la fonction* » et que la précédente (1992) était déjà très moyenne : « *performances en rapport avec les exigences de la fonction* » et ce, compte tenu de la difficulté d'évaluer le travail « *vu la période de maladie et la période de travail à mi-temps après la période de maladie...* ».

Les absences très nombreuses de Monsieur C. depuis 1989 et sa reprise du travail à mi-temps désorganisaient le service, ainsi qu'il ressort, notamment, de la pièce 2 du dossier de l'intimée.

Comme déjà relevé par les premiers juges, Monsieur C. ne prouve pas avoir été victime de vexations et d'une dégradation.

La faute distincte ne peut consister dans le fait pour la SA CITIBANK BELGIUM d'avoir licencié le travailleur protégé peu avant le début de la

période de protection due aux élections sociales qui allaient se dérouler dans l'entreprise en mai 1995.

L'employeur n'est pas obligé de préciser les motifs du licenciement dans la lettre de rupture. L'indication « *« Ne satisfait plus dans les conditions économiques actuelles »* » sur le formulaire C4 comme motif du licenciement ne constitue pas une faute même si l'appelant conteste ce motif.

Le fait que l'épouse de l'appelant ait été licenciée par l'intimée en novembre 1994 est, certes, une circonstance très pénible pour le ménage mais n'est pas un élément qui permette, en soi, de considérer le licenciement ultérieur de Monsieur C comme abusif.

Enfin, la violation du moratoire ne peut être invoquée à l'appui du caractère abusif du licenciement, dès lors que ce moratoire n'avait ni pour objectif ni pour effet de conférer des droits individuels aux travailleurs. A cet égard, la Cour du travail se rallie entièrement à l'opinion des premiers juges et à la motivation du jugement.

En conclusion, le licenciement n'est pas abusif et le jugement doit être confirmé en ce qu'il décide que la demande d'indemnité pour abus de droit n'est pas fondée.

III.4. L'indemnité compensatoire de préavis.

Par ses conclusions prises en degré d'appel, Monsieur C introduit pour la première fois, près de 14 ans après la cessation du contrat de travail, une demande tendant à obtenir une indemnité complémentaire de préavis égale à 20 mois de rémunération.

Il invoque l'article 16 de la loi du 19 mars 1991, qui dispose que l'indemnité de protection est due « *sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat individuel, d'une convention collective de travail ou des usages et à tous autres dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral* ».

Selon lui, l'indemnité de rupture qui lui a été payée en son temps ne concerne qu'une indemnité de fin de mandat de délégué du personnel (36 mois) et une indemnité relative au refus de réintégration (6 mois).

Il s'estime donc en droit de postuler, en outre, l'indemnité compensatoire de préavis visée aux articles 39 et 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

A l'audience publique, la société intimée soulève verbalement la prescription de cette demande nouvelle, conformément à l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978.

Outre qu'elle est manifestement tardive, cette demande n'est pas fondée.

En effet, l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 prévoit que l'indemnité (celle qui est due lorsque le travailleur ou l'organisation syndicale n'a pas demandé la réintégration, sauf dans le cas où la rupture a lieu avant le dépôt des candidatures) est due « *sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée* ».

Cela signifie que le cumul des indemnités n'est en principe pas permis : si le travailleur peut prétendre à charge de son employeur tant au paiement de l'indemnité de protection (partie « *fixe* ») qu'à d'autres indemnités, seule l'indemnité la plus élevée est due.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

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

Reçoit l'appel et le déclare non fondé ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

Statuant sur la demande complémentaire de l'appelant relative à l'indemnité de préavis, la déclare non fondée et en déboute Monsieur C ;

Délaisse à l'appelant les frais de son appel et le condamne aux dépens d'appel liquidés à ce jour par la partie intimée à la somme de 5.000 Euros étant l'indemnité de procédure.

★

★

★

Ainsi arrêté par :

L. CAPPELLINI, Président

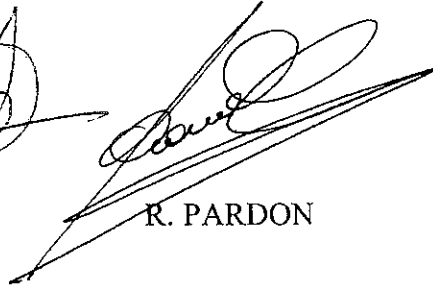
S. KOHNENMERGEN, conseiller social au titre d'employeur

R. PARDON, Conseiller social au titre d'employé

Assistés de Ch. EVERARD, Greffier



Ch. EVERARD



R. PARDON



L. CAPPELLINI

Madame S. KOHNENMERGEN, conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire l'arrêt sera signé par Monsieur R. PARDON, conseiller social au titre d'employé et Madame L. CAPPELLINI, Président.

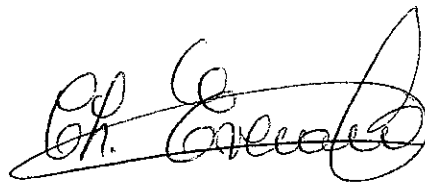


Ch. EVERARD

et prononcé à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le deux septembre deux mille neuf, où étaient présents :

L. CAPPELLINI, Président

Ch. EVERARD, Greffier



Ch. EVERARD



L. CAPPELLINI