

C / T - 2006  
Crédit-Temps - interdictions de licenciement - congés  
et chômage - circonstances économiques récentes

## TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

18<sup>e</sup> chambre - audience publique du 29-03-2006

### JUGEMENT

R.G. n° 77395/04

Contrat de travail

Aud. n°

Rép. n°06/ 06498

EN CAUSE :

**Madame** [REDACTED]

[REDACTED]  
partie demanderesse, comparaisant par Monsieur J.-L. Fauchet, délégué syndical,  
p.p.;

CONTRE :

**Le CENTRE MEDICAL** [REDACTED] ASBL,

[REDACTED]  
partie défenderesse, comparaisant par Me Olivier Le Boulengé loco Me Michel  
Leclercq, avocats;

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire,

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

Vu les conclusions de la partie défenderesse, déposées au greffe le 13 janvier 2005 ;

Vu les conclusions de la partie demanderesse, déposées au greffe le 2 novembre  
2005 ;

Vu les conclusions additionnelles de la partie défenderesse, déposées au greffe le 30  
novembre 2005 ;

Vu les dossiers des parties déposés à l'audience publique du 27 février 2006 ;

Entendu les parties à l'audience publique du 27 février 2006 ;

Attendu qu'aucune conciliation sur pied de l'article 734 du C.J. n'a pu être établie ;

## I. OBJET DE LA DEMANDE.

L'action introduite par citation d'huissier de justice tend à entendre condamner le Centre Médical [REDACTED] ASBL à payer à Madame D [REDACTED] les montants suivants :

- 11479,38 € bruts, sous déduction de 2000 € nets déjà payés, à titre de solde du décompte de sortie,
- 151,44 € bruts à titre de solde du pécule de vacances 2004/2005,
- 6667,04 € bruts ((1032,05 x 12,92/12) x 6) à titre d'indemnité de protection en application de l'art. 20 de la convention collective de travail n°77 bis du 19/02/2001 relative au crédit-temps ;
- à rectifier les documents sociaux relatifs à la rupture du contrat de travail de Madame D [REDACTED] (C4, attestations de vacances et d'occupation).

## II. LES FAITS.

Madame D [REDACTED] a été engagée par le Centre Médical Brugmann en date du 2 mai 1995 en qualité de secrétaire-accueil à temps plein dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Son lieu de travail se situait chaussée d'Alseberg 243 à Forest.

Le 15 juillet 2003, elle a adressé à son employeur une demande de crédit-temps à concurrence d'un cinquième pour une durée d'un an prenant cours le 1 septembre 2003. L'employeur a accepté cette demande.

A la suite d'une période d'incapacité de travail ayant débuté le 2 février 2004, Madame D [REDACTED] a informé son employeur, par un courrier du 29 mars 2004, que cette incapacité se terminait le 31 mars 2004 et qu'elle avait l'intention de reprendre le travail à partir du 1 avril 2004.

Le lendemain de la réception de ce courrier, soit le 31 mars 2004, le Centre Médical [REDACTED] lui a notifié sa décision de mettre fin immédiatement à son contrat de travail, « *et ce pour des raisons économiques* ». Ce courrier précisait que « *les indemnités qui vous reviennent vous seront versées intégralement en six mensualités* ».

Par l'intermédiaire de son organisation syndicale, Madame D [REDACTED] s'est opposée au paiement échelonné de son indemnité de rupture et a réclamé une justification écrite des motifs ayant conduit à son licenciement, sans succès.

Elle a décidé de lancer citation.

## III POSITION DES PARTIES.

\* Les parties sont en désaccord concernant le motif « raisons économiques » invoqué par le Centre Médical pour justifier le licenciement de Madame D [REDACTED] alors que celle-ci bénéficiait de la protection contre le licenciement en application de

l'art. 20 §2 de la convention collective n°77 bis du 19 décembre 2001 rendue obligatoire par A.R. du 25 janvier 2002 (M.B. 16/2/02).

\* Les autres montants réclamés ne font plus objet de contestation. Cependant le Centre Médical n'a toujours pas payé le montant de 151,44 € qu'il reconnaît devoir à titre de solde de pécule de vacances 2004/2005.

#### IV. POSITION DU TRIBUNAL.

##### A. Concernant la protection contre le licenciement.

###### Dispositions légales.

- L'art. 20 §2 de la CCT n°77 bis du 19 décembre 2001 dispose que : « *L'employeur ne peut pas faire aucun 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 précitée, 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 mi-temps du fait de l'exercice du droit au crédit temps, à la diminution de carrière ou de prestations à mi-temps visées respectivement aux articles 3, 6 et 9.* »

- Cette interdiction de mettre fin unilatéralement à la relation de travail sort ses effets à compter de la date d'introduction de la demande écrite, soit au plus tôt 3 mois ou 6 mois (selon que l'entreprise occupe plus de 20 travailleurs ou 20 travailleurs au moins) pour se terminer 3 mois après la fin de la période de suspension totale ou de réduction des prestations (article 20 §3 de la CCT n°77 bis).

- L'art. 20 §4 de la CCT précitée dispose que : « *L'employeur qui, malgré les dispositions du paragraphe deux 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 de prestations de travail à mi-temps visées respectivement aux articles 3, 6 et 9, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.* »

- Par analogie au licenciement abusif des ouvriers, un Arrêt de la Cour du Travail de Bruxelles du 13 mai 2002 a précisé que : « *La notion de nécessités de fonctionnement de l'entreprise (...) Se réfère aux critères de l'intérêt de l'entreprise, critère qui n'est pas nécessairement distinct de celui de l'employeur, considère en sa qualité de propriétaire de l'exploitation. L'employeur demeure seul juge des mesures de gestion de l'entreprise qui ne donne pas lieu à un contrôle d'opportunité. Les nécessités de fonctionnement de l'entreprise doivent constituer les causes réelles du licenciement ; il n'appartient cependant pas aux juridictions de s'immiscer dans la gestion ou l'organisation de l'entreprise et de vérifier l'opportunité des mesures mise en œuvre pour répondre à ces nécessités.* » (CT Bxl 113/5/2002, Bulletin FEB 2002, 88).

- Un autre arrêt de la Cour de Bruxelles a décidé que : « *Les juridictions du travail n'ont pas à s'immiscer dans la gestion des entreprises, au-delà d'une vérification de l'existence des faits économiques pouvant conduire un chef d'entreprise à des réductions de personnel, sous peine d'outrepasser la règle du contrôle marginal des liens du licenciement avec les nécessités de l'entreprise.* » (CT Bxl, 23/2/1999, CDS, 2000, p36)

Dans le cas d'espèce l'employeur invoque, en termes de conclusion, un motif d'ordre économique.

Pour établir l'existence de ce motif, le Centre Médical dépose deux pièces :

1. Le bilan exercice 2003 certifié conforme par son comptable,
2. un contrat tripartite.

Le Tribunal constat que le bilan 2003 démontre une situation déficitaire mais qui est propre à un grand nombre de centres médicaux de la ville de Bruxelles.

Ces centres doivent nécessairement fonctionner puisqu'ils sont chargés de divers services médicaux au bénéfice de la population.

Leurs gestionnaires font des sacrifices financiers pour tenter de faire face au coût inhérent à leur fonctionnement : honoraires des médecins, achat très coûteux d'appareillage médical etc.....

Ainsi, le bilan laisse apparaître une dette de près de 58000 € constitué par le non paiement des loyers depuis octobre 1999 ainsi que les frais de chauffage avancés par le propriétaire depuis l'année 2000.

Dans ces circonstances il convient d'admettre que le Centre Médical tente de réduire le coût du personnel.

Or, il prouve qu'immédiatement après le licenciement de Madame D [REDACTED], il a remplacé cette travailleuse par une autre, mise à disposition par le Centre Publique d'Action Sociale d'Uccle, dans le cadre de l'article 60 de la loi organique du 8 juillet 1976 ;

Dans le cadre de cette mise à disposition d'un travailleur dont le Centre Médical n'est pas l'employeur, le Centre Médical verse au CPAS une somme de 500 € par mois (voir page 2 dossier du Centre Médical).

Cette mise à disposition permet donc au Centre Médical d'économiser +/- 15000 € par an. En effet, le coût annuel de Madame D [REDACTED] s'élevait à 17957,63 €, (auquel il convient d'ajouter le montant des cotisations patronales de sécurité sociale) alors que celui de sa remplaçante mise à disposition par le CPAS s'élevait à 6000 €.

Une économie financière de cet ordre dans le contexte des circonstances économiques très difficiles du Centre Médical permet de justifier la nécessité impérative de procéder au licenciement de Madame D [REDACTED] dont le coût salarial était manifestement plus élevé que celui de la travailleuse mise à disposition par le CPAS.

Le Tribunal relève que le Centre Médical prouve par le dépôt du contrat tripartite le

remplacement de Madame D [REDACTED] par cette travailleuse dont les prestations ont débuté le 1<sup>er</sup> avril 2004 (voir page 2 du dossier du Centre Médical).

Le Centre Médical prouve à suffisance donc que le licenciement de Madame D [REDACTED] n'a pas été occasionné par la demande de réduction-temps, mais bien par le fait d'un motif économique, à savoir qu'elle avait l'occasion de disposer d'une travailleuse au coût salarial beaucoup moins élevé dans le cadre d'un contrat à caractère social alors que le Centre Médical rencontrait des difficultés financières très graves.

L'examen du Tribunal doit se limiter à vérifier l'existence du motif d'ordre économique qui permet de justifier la nécessité impérative de procéder au licenciement de Madame D [REDACTED]

La demande étant limitée à l'octroi d'une indemnité de protection, le Tribunal n'a pas à examiner l'éventuel caractère abusif de ce licenciement.

Il résulte de ces considérations que l'indemnité de protection n'est pas due.

#### B. Concernant le solde du pécule de vacances de sortie.

Compte tenu de l'assimilation des périodes de maladie à des périodes de travail effectives à concurrence des douze premiers mois de l'incapacité temporaire totale prévue par l'article 18 de l'Arrêté Royal du 30 mars 1967 relatif aux vacances annuelles, Madame D [REDACTED] avait droit, à titre de pécule de vacances 2004/2005, ) à un montant de 467,75 €. Or seul un montant de 316,31 € lui a été payé. Il lui reste dès lors dû à ce titre un solde de 151,44 € bruts. Ce montant est confirmé par les fiches de paie rectificatives établies par le secrétariat social du Centre Médical.

Ce chef de demande est fondé.

#### C. Concernant la correction des documents sociaux.

Les documents sociaux remis à Madame D [REDACTED] (C4, attestations de vacances et d'occupation) reprennent comme date d'entrée en service la 1 janvier 1997.

Or celle-ci a été engagée à partir du 2 mai 1995 par le Centre Médical Brugmann (pièce 1 du dossier de Madame D [REDACTED]). Son occupation n'a pas été interrompue en 1997 et aucun nouveau contrat de travail n'a été signé à cette époque. Son lieu de travail est, de même, resté inchangé.

C'est à tort que le Centre Médical [REDACTED] invoque le fait que le Centre Médical Brugmann aurait déposé son bilan fin 96 et qu'en dat du 1 janvier 1997, il aurait repris les activités et le personnel de celui-ci pour justifier qu'il n'a pas mentionné comme date de début d'activité celle à laquelle Madame D [REDACTED] est entrée au service de l'ASBL « *s'agissant d'entreprise n'ayant aucune vocation commerciale, la CCT 32 bis ne s'applique pas.* »

A juste titre, Madame D. [REDACTED] relève qu'aucun document n'est produit établissant le dépôt de bilan de l'ASBL Centre Médical Brugman fin 96. Aucune indication ne se retrouve à cet égard au Moniteur Belge.

De toute manière, pour l'application de la CCT 32 bis, il est indifférent que l'entreprise concernée poursuive ou non un but lucratif. Dès lors que le transfert porte sur « *un ensemble organisé de personnes et d'éléments permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre* » (C.J.C.E., arrêt du 10/12/1998, aff. C-173/96, Sanchez Hidalgo, JTT, 1999, p. 477), les garanties prévues par la CCT précitée, notamment en ce qui concerne la reprise d'ancienneté, trouvent à s'appliquer. « *Ainsi, un ensemble organisé de salariés qui sont spécialement et durablement affectés à une tâche commune peut, en l'absence d'autres facteurs de production, correspondre à une entité économique* » (C.J.C.E., arrêt du 10/12/1998, aff. C-127/96, Francisco Hernandez, JTT, 1999, p.145).

Dans le cas d'espèce, il y a donc lieu d'indiquer sur les documents sociaux destinés à Madame D. [REDACTED] (C4, attestations de vacances et d'occupation) une ancienneté prenant cours au 2 mai 1995.

Enfin, le formulaire C4 reprend une période d'occupation à temps partiel du 1 janvier 1997 au 31 mars 2004 de « 38h/semaine » alors que Madame D. [REDACTED] a été occupé à temps plein par le Centre Médical [REDACTED] du 2 mai 1995 au 31 août 2003 et à temps partiel (30,40 h/semaine) du 1 septembre 2003 au 30 mars 2004. Il ya donc lieu de rectifier également le formulaire C4 en ce sens.

**PAR CES MOTIFS,  
LE TRIBUNAL,**

Statuant après un débat contradictoire.

Déclare l'action partiellement fondée.

Condamne le Centre Médical Docteur [REDACTED] à payer à Madame D. [REDACTED] le montant de CENT CINQUANTE ET UN EURO QUARANTE-QUATRE CENTS (151,44 €) bruts à titre de solde du pécule de vacances 2004/2005, sous réserve des paiements effectués en cours d'instance, à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

Condamne le Centre Médical Docteur [REDACTED] à rectifier les documents sociaux relatifs à la rupture du contrat de travail de Madame D. [REDACTED] (C4, attestations de vacances et d'occupation) en tenant compte d'une ancienneté prenant cours au 2 mai 1995 et à rectifier le formulaire C4 en tenant compte d'une occupation à temps plein du 2 mai 1995 au 31 août 2003 et à temps partiel (30,40h/semaine) du 1 septembre 2003 au 30 mars 2004.

Déboute Madame D. [REDACTED] du surplus de sa demande.

Condamne le Centre Médical Docteur [REDACTED] aux dépens, liquidés à 94,75 € frais de citation dans le chef de la partie demanderesse.

Ainsi jugé et prononcé par la 18<sup>e</sup> chambre du Tribunal du travail de Bruxelles à l'audience publique du 29 -03- 2006 par :

N. COLLAER,  
D. BRIBOSIA,  
H. DOMBRET,

Vice-président,  
Juge social employeur,  
Juge social employé,

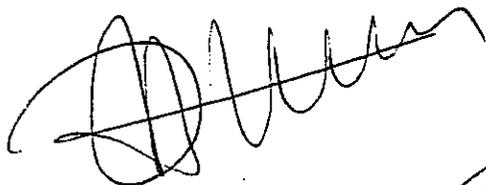
Assistés de H. LAUWERYS,

Greffier ,

le Greffier ,

les Juges sociaux,

le Vice-président,



H. LAUWERYS



H. DOMBRET



D. BRIBOSIA



N. COLLAER