

(*) CONTRAT DE TRAVAIL (employée) – Fin du contrat – Licenciement pendant le congé parental – Motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la réduction des prestations de travail par le fait du congé parental – Preuve – Indemnité de protection – C.C.T. n° 64 du 29 avr. 1997, art. 15, §§ 1^{er} et 3 – Indemnité de congé – Evaluation par le juge du délai de préavis normal – L. du 3 juil. 1978, art. 39, § 2, et 82, § 3.

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

ARRÊT

Audience publique du 25 mars 2013

Réf. C.T. Liège : RG 2012/AL/477
Réf. T.T. Liège : RG 398.160/2011

9^{ème} Chambre

EN CAUSE :

A.S.B.L. CENTRE DES SERVICES A DOMICILE, (en abrégé : C.S.D.),
dont le siège social est établi à 4100-SERAING, rue de la Boverie, 379,

APPELANTE,
ayant comparu par Maître Paul CRAHAY, avocat,

CONTRE :

S Stéphanie

INTIMÉE,
ayant comparu par Maître Philippe HALLET, avocat.

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 4 février 2013, notamment :

- le jugement attaqué, prononcé contradictoirement entre parties le 26 avril 2012 par le Tribunal du travail de Liège, 5ème chambre ;

- la requête par laquelle l'appel de ce jugement a été formé, reçue au greffe de la Cour le 14 août 2012 et notifiée à l'intimé et à son conseil par plis judiciaires expédiés le 16 août ;

- le dossier de la procédure du Tribunal du travail de Liège, reçu au greffe de la Cour le 20 août 2012 ;

- l'ordonnance du 2 octobre 2012, prise en application de l'article 747, § 2, du code judiciaire, qui établit le calendrier de la procédure et qui fixe les débats à l'audience de la présente chambre du 4 février 2013 ;

- les conclusions de l'appelante et les conclusions de synthèse de l'intimée, reçues au greffe de la Cour respectivement les 3 décembre 2012 et 18 janvier 2013 ;

- les dossiers de pièces des parties, déposés à l'audience du 4 février 2013 ;

Entendu les plaideurs à cette audience.

*
* *

I.- RECEVABILITE DE L'APPEL

Il ne ressort d'aucune pièce ni d'aucun autre élément du dossier de la procédure que le jugement entrepris aurait été signifié. L'appel a dès lors été diligenté en temps utile. Par ailleurs, il a été régulièrement formé et il émane d'une partie qui avait qualité et intérêt pour l'interjeter. Il est donc recevable.

II.- OBJET DE L'APPEL

L'appelante, primitivement défenderesse, conteste le jugement entrepris du 26 avril 2012 en ce que celui-ci la condamne à payer à l'intimée, demanderesse originaire :

- 1) 6.033,45 € à titre d'indemnité de rupture complémentaire,
- 2) 18.100,37 € à titre d'indemnité de protection du congé parental,
- 3) les intérêts au taux légal sur les sommes brutes dues depuis le 18 octobre 2010,
- 4) les dépens liquidés au montant de 2.200 € représentant l'indemnité de procédure.

III.- FONDEMENT DE L'APPEL

1.- Sur l'indemnité de rupture complémentaire

1.1.- Eléments de la cause

L'intimée, née le 4 février 1977, a été engagée par l'appelante le 7 février 2005 pour une durée indéterminée en qualité d'employée administrative au sein du service du contentieux.

Elle a été licenciée le 18 octobre 2010 moyennant le paiement d'une indemnité de rupture équivalente à la rémunération de six mois.

L'appelante conteste le droit de l'intimée, que le premier juge lui reconnaît, à une indemnité de rupture complémentaire représentant la rémunération de deux mois.

1.2.- Dispositions légales

Selon l'article 39, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la partie qui résilie le contrat conclu pour une durée indéterminée sans respecter le préavis prévu par la loi, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis.

Suivant l'article 82, § 2, de la même loi, lorsque la rémunération annuelle de l'employé ne dépasse pas, au moment où le préavis est donné, un montant déterminé (fixé à 30.327 € pour l'année 2010), le délai de préavis à observer par l'employeur est d'au moins trois mois si l'employé est engagé depuis moins de cinq ans ; ce délai est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service pour le même employeur.

D'après l'article 82, § 3, lorsque la rémunération annuelle de l'employé excède le susdit montant, le délai de préavis est fixé soit par convention conclue entre les parties au plus tôt au moment où le congé est donné, soit, à défaut, par le juge.

Pour remplir la mission que l'article 82, § 3, lui confie, le juge évalue la durée normale du préavis de congé en considération de la possibilité existant pour l'employé de trouver rapidement un emploi adéquat et équivalent, eu égard à son ancienneté, à son âge, à sa fonction et à sa rémunération, d'après les éléments propres à la cause (Cass. 4 févr. 1991, *Pas.*, 1991, 536) et en prenant aussi en compte les intérêts respectifs des parties (Cass., 9 mai 1994, *C.D.S.*, 1994, p. 253).

1.3.- Appréciation en l'espèce

Les parties s'accordent à évaluer au montant de 36.200,73 € la rémunération annuelle dont l'intimée bénéficiait quand son congé lui a été donné. La durée normale du préavis qui lui revenait doit dès lors être appréciée par le juge en vertu de l'article 82, § 3.

L'appelante souligne que le montant de 36.200,73 € dépasse de (relativement) peu le montant susdit de 30.327 €. Si l'appelante n'avait pas gagné davantage que ce dernier montant, son préavis aurait été de six mois au moins conformément à l'article 82, § 2. C'est donc ce minimum légal que l'appelante, en somme, lui a reconnu.

Les parties sont en revanche en désaccord sur l'ancienneté à prendre en compte. Pour l'appelante, celle-ci se calcule depuis l'engagement de l'intimée le 7 février 2005 jusqu'à son licenciement le 18 octobre 2010, soit 5 ans et 8 mois. Selon l'intimée, il faut y ajouter un complément d'ancienneté de 2 ans et demi en exécution de l'article 32, a, du règlement de travail applicable dans l'entreprise.

Cet article énonce qu'«Après 6 mois, le personnel employé engagé se verra octroyer une ancienneté égale à la moitié de l'ancienneté réellement prestée dans les emplois précédents, dans la mesure où ceux-ci étaient prestés dans le cadre du diplôme obtenu et que celui-ci est exigé à l'engagement (par l'appelante) ».

En vertu de cette disposition, l'appelante a consenti à faire entrer en ligne de compte, pour le calcul de la rémunération de l'intimée, la moitié du temps de service que cette dernière avait presté durant cinq ans auprès de trois employeurs successifs sous le couvert de son diplôme de comptable. Cela étant, l'intimée souhaite que le même article soit interprété en ce sens qu'il accorde également une ancienneté conventionnelle supplémentaire pour l'appréciation de la durée du préavis. Ce souhait a été exaucé par le premier juge ; il est critiqué par l'appelante.

Il apparaît que l'article 32 figure dans le règlement de travail sous la section intitulée « 2.8 Rémunération ». Il concerne donc le barème de rémunération. Or l'ancienneté convenue pour la fixation de la rémunération ne vaut pas automatiquement comme ancienneté pour le calcul du délai de préavis (Cass., 1^{er} juin 1992, *J.T.T.*, 1992, p. 312 ; C.T. Brux., 25 oct. 1995, *Orientations*, 1996, p. 4 ; C.T. Liège, 23 nov. 2000, *J.T.T.*, 2001, p. 308 ; C.T. Liège, 11 oct. 2007, *J.T.T.*, 2008, p.49). C'est donc à tort que l'intimée argumente que l'article 32 ne fait pas la distinction entre ces deux cas et que, partant, il les embrasserait l'un et l'autre.

Si les auteurs du règlement de travail avaient eu l'intention de prévoir, non seulement une ancienneté complémentaire pour la détermination de la rémunération, mais aussi une telle ancienneté pour l'estimation du délai de préavis, ils y auraient consacré un article exprès sous la section « 2.16. Fin du contrat », parmi les autres dispositions concernant la cessation du contrat, dont celles relatives au préavis. Or il n'en est rien.

Il est vrai que la section « 2.8. Rémunération » contient un article 32bis indiquant les délais de préavis applicables au personnel ouvrier, prévus par la convention collective de travail n° 75 conclue le 20 décembre 1999 au sein du Conseil national du travail. Cet article ajouté a été maladroitement inséré dans la structure générale du règlement de travail. Il devait logiquement figurer parmi les dispositions sur la fin du contrat. Cela étant, son emplacement inapproprié ne saurait, comme tel, avoir une incidence sur l'interprétation et la portée de l'article 32, a, ici concerné.

En bref, il convient d'avoir égard à une ancienneté de 5 ans et 8 mois, sans ajout d'une ancienneté conventionnelle de 2 ans et demi, contrairement à ce que décide le premier juge.

L'appelante insiste sur la constatation que cette ancienneté est faible et qu'elle dépasse à peine l'ancienneté de moins de cinq ans pour laquelle l'article 82, § 2, de la loi fixe un préavis de trois mois au moins.

Par ailleurs, l'intimée, titulaire d'un diplôme de comptable, exerçait la fonction d'employée administrative au sein du service du contentieux dont il sera question plus loin.

Enfin, au moment où son congé lui a été donné, elle était âgée de 33 ans et 8 mois. L'appelante souligne que l'intimée se trouvait de la sorte dans la tranche d'âge la plus favorable pour un reclassement sur le marché du travail, ce qui est exact.

A la lumière des différents critères et éléments explicités ci-avant, la Cour estime que l'intimée devait, pour retrouver un emploi adéquat et équivalent, disposer d'un délai de 6 mois et demi, qui constitue donc le délai normal de préavis.

En conséquence, il y a lieu de fixer l'indemnité de rupture complémentaire due à l'intimée au montant correspondant à la rémunération d'un demi mois, soit 1.508,36 €, au lieu de l'équivalent de la rémunération de deux mois retenu par le premier juge. A cet égard, l'appel est partiellement fondé.

2.- Sur l'indemnité de protection du congé parental

2.1.- Eléments de la cause

Le 22 juin 2010, l'intimée a averti l'appelante qu'elle souhaitait exercer le droit au congé parental, à raison d'un cinquième de son temps de travail, durant quinze mois à compter du 1^{er} septembre suivant. Par lettre du 12 août 2010, l'appelante a exprimé son accord.

Par lettre distincte du même jour, l'appelante a notifié à l'intimée le constat de plusieurs manquements dans l'exécution de ses tâches au service du contentieux dont elle avait la charge. L'appelante invitait l'intimée à remédier à ces carences « *au plus tard pour la fin du mois de novembre 2010* » ajoutant qu' « *A cette date, elle effectuera une évaluation (...)* ».

Par courrier à l'appelante du 21 août 2010, l'intimée s'est expliquée sur les griefs qui lui étaient adressés invoquant en particulier la surcharge de travail, puis a énuméré les multiples améliorations qu'elle avait apportées à son service et, enfin, a demandé qu'il soit tenu compte de ses explications dans l'évaluation qui sera réalisée.

Le 30 août 2010, l'appelante a répondu qu'elle ne mettait pas en doute ces diverses améliorations, mais a confirmé sa lettre du 12 août 2010 à propos des manquements reprochés à l'intimée « *depuis la reprise et l'encadrement du service "contentieux" par le service facturation* ».

Le 4 octobre 2010, l'appelante a été écartée de son travail pour raison médicale.

Par lettre recommandée à la poste du 18 octobre 2010, l'appelante a informé l'intimée qu'elle constatait à nouveau des manquements dans l'exécution de son travail et que, dès lors, elle était au regret de lui notifier une « *évaluation défavorable* ».

Par lettre recommandée à la poste du même jour, l'appelante a donné à l'intimée son congé immédiat moyennant le paiement de l'indemnité de rupture examinée plus haut.

Actuellement, l'appelante conteste le droit de l'intimée, que le premier juge lui reconnaît, à l'indemnité de protection du congé parental.

2.2.- Dispositions normatives

Le litige est soumis aux dispositions de la convention collective de travail n° 64 conclue au sein du Conseil national du travail le 29 avril 1997, instituant un droit au congé parental, rendue obligatoire par arrêté royal du 29 octobre 1997.

Il ressort de l'article 15, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de cette convention collective que l'employeur, à partir du jour où il est averti du souhait du travailleur d'exercer son droit au congé parental, *« ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave (...) ou pour motif suffisant »*.

Aux termes de l'article 15, § 1^{er}, alinéa 2, *« Par motif suffisant, il faut comprendre le motif qui a été reconnu tel par le juge et 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 congé parental »*. C'est à l'employeur de rapporter la preuve de ce motif.

Suivant l'article 15, § 3, alinéa 1^{er}, *« L'employeur qui, malgré les dispositions du § 1^{er} du présent article, 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 »*.

2.3.- Appréciation en l'espèce

L'appelante soutient que le motif du licenciement litigieux a consisté dans les manquements professionnels de l'intimée : il s'agit donc, à ses yeux, d'un motif dont la nature et l'origine sont étrangères au congé parental. Le dossier recèle cependant plusieurs raisons d'en douter, examinées ci-dessous.

2.3.1.- La chronologie

Selon l'appelante, les carences qu'elle reproche à l'intimée dans l'exécution de son travail remontent au mois d'août 2009. Toutefois, elle en a adressé pour la première fois la notification écrite à l'intimée le 12 août 2010, soit peu de temps après que celle-ci avait averti

son employeur, le 22 juin précédent, de son souhait d'exercer son droit au congé parental, et le jour même où l'appelante avait cru bon d'exprimer son accord à ce sujet.

Certes, l'appelante précise que, comme indiqué dans sa lettre du 12 août 2010, les manquements dont il a été fait grief à l'intimée ont été débattus lors d'un entretien qui a eu lieu le 10 août 2010 entre l'intéressée, le directeur adjoint et deux responsables de service. Mais, ici encore, cette entrevue s'est située dans le sillage chronologique de la demande de congé parental.

L'appelante affirme qu'elle avait auparavant donné à l'intimée des avertissements verbaux. Cependant, la lettre du 12 août 2010 n'y fait pas référence ni même allusion ; elle n'apparaît d'ailleurs pas comme une lettre de confirmation de critiques antérieures. Quoi qu'il en soit, il ne s'est en tout cas pas agi de mises en garde écrites, comme celle formellement notifiée à l'intimée à cette dernière date.

2.3.2.- Le profil professionnel de l'intimée

L'intimée, titulaire d'un diplôme de comptable, a été engagée le 7 février 2005 par l'appelante, importante ASBL qui dispense de multiples services et qui occupe une centaine de personnes, pour gérer le contentieux, en particulier le recouvrement des factures impayées. D'après l'intimée, elle a en outre été chargée de la gestion du parc-automobiles et des chèques-services, puis, plus tard, de la téléphonie.

L'intimée produit la lettre d'une directrice de l'appelante du 3 août 2005, qui formulait, à l'issue de la période d'essai, des appréciations flatteuses sur son travail. Si l'appelante fait effectivement remonter ses griefs au mois d'août 2009, elle n'émet en revanche aucune critique sur l'activité de l'intimée pour les quatre années antérieures. Elle a même reconnu les améliorations apportées par celle-ci dans le fonctionnement du service du contentieux dont elle avait la charge.

Le mois d'août 2009 a correspondu à un changement de direction à la tête de l'appelante. Selon l'intimée, ses fonctions ont alors subi divers aménagements et modifications, à la suite desquels elle a dû se former et s'est adaptée à de nouvelles affectations. Selon l'appelante, l'intimée a été intégrée à cette époque au service de la facturation de manière à l'encadrer et à lui donner une meilleure vision pour une bonne gestion du contentieux.

Des constatations qui précèdent, il ressort que l'intimée présentait pour l'appelante un profil professionnel qui n'était pas, à priori, de nature à conduire à un licenciement pour manquements dans l'exercice de sa fonction.

2.3.3.- Les manquements professionnels invoqués

Dans sa notification à l'intimée du 12 octobre 2010, l'appelante a énoncé six reproches, formulés pour la plupart en termes relativement vagues, généraux et abstraits (« *non-respect des délais fixés, manque de précision et de rigueur dans le travail, manque d'organisation et de méthode de travail, manque de suivi des dossiers remis en recouvrement, dispersion dans les détails, manque de clairvoyance dans la gestion des urgences et des dossiers importants* »). Cette large énumération théorique donne l'impression de griefs destinés à une personne novice plutôt qu'à une employée qui, comme l'intimée, comptait déjà une longue expérience, dont plusieurs années de services appréciés.

Dans sa réponse à la fois circonstanciée et mesurée du 21 août 2010, l'intimée a réfuté certaines des critiques émises par l'appelante et a rappelé les améliorations dont elle avait été l'artisan dans son service. Elle a aussi dressé l'inventaire des tâches nombreuses qu'elle y avait assumées, puis a fait état d'une « *charge de travail trop importante* » qu'elle avait d'ailleurs dénoncée au directeur de l'époque sans obtenir toutefois l'aide réclamée. Enfin, elle a terminé sa lettre par une évidente manifestation de bonne volonté en écrivant : « *Par rapport à mon organisation, j'ai toujours fait en sorte de rentabiliser au mieux le travail qui m'a été attribué. J'ai signalé (à la direction) que j'avais conscience qu'il y avait des choses qui pouvaient être améliorées et que j'étais partante pour ces changements* ».

Les justifications et explications de l'intimée, ainsi que les excellentes dispositions qu'elle affichait, écartaient à ce moment l'hypothèse que les manquements invoqués par l'appelante puissent constituer un motif de licenciement. Au demeurant, cette dernière n'y a pas vu une raison de lui donner congé. Elle a plutôt décidé de lui accorder un délai en vue de résoudre les problèmes observés, « *au plus tard pour la fin de mois de novembre 2010* », et de procéder « *à cette date* » à une nouvelle évaluation.

2.3.4.- La rupture précipitée

Contrairement à ses prévisions, l'appelante a donc congédié l'intimée dès le 18 octobre 2010. Par une très brève correspondance du même jour, elle a confirmé à l'intimée les mêmes manquements, exprimés exactement dans les mêmes termes, que ceux dénoncés dans sa lettre du 12 août précédent. L'évaluation fixée à la fin du mois de novembre 2010 était ainsi anticipée d'un mois et demi et qualifiée de « *défavorable* ».

Il faudrait donc croire que les carences professionnelles imputées à l'intimée n'étaient pas un motif de la licencier en août 2010 mais le sont devenues dès la mi-octobre. Entre-temps, il y a eu l'entrée en

vigueur du congé parental prévu pour quinze mois et la réduction des prestations de travail de l'intimée à concurrence d'un cinquième, c'est-à-dire un jour par semaine. Celle-ci prétend que sa charge de travail n'a pas été adaptée ; l'appelante affirme le contraire.

2.3.5.- Conclusion

Bien sûr le juge n'était pas dans la tête des responsables de l'appelante. Mais les circonstances objectives relatées ci-avant créent l'incertitude : elles autorisent à douter, à tort ou à raison, que le licenciement du 18 octobre 2010 a eu pour véritable motif les lacunes professionnelles reprochées à l'intimée et qu'il est sans aucun lien avec le congé parental, d'abord annoncé le 22 juin 2010, puis effectivement exercé à partir du 1^{er} septembre.

Pour tenter de dissiper ce doute, l'appelante déclare qu'elle a toujours été favorable, dans son établissement, à des régimes de travail à temps partiel. Elle ajoute qu'elle a même conclu, le 13 mars 2002, une convention collective d'entreprise portant à 15 %, au lieu de 5 %, le droit au crédit-temps en son sein.

Certes, mais cette faveur générale de l'appelante pour de tels régimes ne trouvait pas nécessairement à se vérifier dans le cas particulier de l'intimée : compte tenu de la charge de travail qui incombait manifestement à celle-ci, son initiative de réduire ses prestations d'un cinquième durant quinze mois a pu ne pas être pareillement appréciée.

L'appelante a également constitué, à l'intention du Tribunal puis de la Cour, un dossier comprenant les longues attestations de deux membres de son personnel, responsables des services de comptabilité et de facturation, ainsi que des documents financiers, qui tendent à donner une description fouillée des manquements professionnels imputés à l'intimée et de leurs conséquences dommageables pour l'appelante.

Cependant, ces pièces n'écartent pas les explications de l'intimée, dont la parole n'est pas moindre que celle des agents de l'appelante, qui a rejeté certains reproches à elle adressés, qui a invoqué une surcharge de travail et qui, au surplus, a manifesté la louable intention de s'amender dans le délai que l'appelante elle-même lui a accordé et qu'elle n'a finalement pas respecté.

Enfin, l'appelante offre subsidiairement de faire entendre des témoins, qui seraient à nouveau certains de ses responsables, sur des faits déjà connus, à savoir les manquements professionnels de l'intimée tels que dénoncés et leurs suites préjudiciables pour l'appelante, ainsi que, de plus, sur l'assistance qui aurait été apportée à l'intimée par les responsables des services de comptabilité et de facturation.

L'enquête proposée se révèle toutefois inutile car, au vu des faits soumis à preuve, elle n'exclut ni n'anéantit la constatation que, dans le processus de licenciement de l'intimée, il y a eu une évidente interférence de la demande de congé parental et de l'exercice du droit à ce congé.

En conclusion, la Cour ne peut s'écarter de la décision du premier juge selon laquelle il n'est pas vérifié que le licenciement litigieux a répondu à un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au congé parental. Il y faut dès lors confirmer que l'indemnité forfaitaire de protection est due. Quant à ce poste, l'appel est non fondé.

3.- Sur les dépens de la première instance

La demanderesse originaire succombe sur une partie de ses prétentions, relativement à l'indemnité de rupture complémentaire.

Aussi, en application de l'article 1017, alinéa 4, du code judiciaire, il y a lieu de réduire à 1.466,67 € l'indemnité de procédure mise à charge de la défenderesse originaire, soit les deux tiers du montant de base de 2.200 € tel que retenu par le premier juge et aussi par les parties. A ce sujet, l'appel est partiellement fondé.

POUR CES MOTIFS,

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

LA COUR, après en avoir délibéré et statuant contradictoirement,

REÇOIT l'appel et le déclare TRES PARTIELLEMENT FONDÉ,

Confirme le jugement attaqué du 25 avril 2012 sous la triple émendation que :

- l'action originaire est déclarée, non pas fondée, mais largement fondée,

- le montant de l'indemnité de rupture complémentaire est fixé à MILLE CINQ CENT HUIT EUROS ET TRENTE-SIX CENTIMES (1.508,36 €),

- les dépens mis à charge de la défenderesse originaire sont taxés au montant de 1.466,67 €,

Compensant partiellement les dépens du présent appel conformément à l'article 1017, alinéa 4, du code judiciaire, liquide et taxe les dépens à charge de l'appelante et au profit de l'intimée au montant de 1.466,67 € représentant l'indemnité de procédure.

AINSI ARRÊTÉ par la NEUVIEME CHAMBRE de la COUR DU TRAVAIL DE LIEGE, composée de :

M. Jean-Claude GERMAIN, Conseiller président la chambre,
M. Antoine GUISSSE, Conseiller social au titre d'employeur,
Mme Maria-Rosa FORTUNY-SANCHEZ, Conseiller social au titre d'employé,

qui ont entendu les débats de la cause,

assistés de Mme Maryse PETIT, Greffier,

lesquels signent ci-dessous :

ET PRONONCÉ en langue française et en audience publique au Nouveau Palais de Justice de Liège (aile sud, salle C), place Saint-Lambert, 30, à Liège,

le LUNDI VINGT-CINQ MARS DEUX MILLE TREIZE,

par M. GERMAIN, assisté de Mme PETIT, qui signent ci-dessous :