

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 1^{er} FÉVRIER 2011

4^{ème} Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

Le Centre Hospitalier Universitaire BRUGMANN, dont le siège
social est établi à 1020 Bruxelles, Place A. Van Gehuchten, 4 ;

**Appelant au principal,
Intimé sur incident,**
représenté par Maître Sébastien Roger loco Maître Jean-Philippe
Cordier, avocat à Bruxelles.

Contre :

Madame Isabelle S

**Intimée au principal,
Appelante sur incident**
représentée par Maître Jean-Marie Dermagne, avocat à Rochefort.

★

★

★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant:

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 Cour a pris connaissance des pièces de la procédure et, notamment :

- la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 3 août 2009, dirigée contre le jugement prononcé le 2 juin 2009 par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Bruxelles ;
- **la copie conforme du jugement précité, dont il n'est pas produit d'acte de signification ;**
- les conclusions de l'appelant, le CHU Brugmann, déposées au greffe de la Cour le 17 juin 2010 ;
- les conclusions de la partie intimée reçues au greffe de la Cour le 17 novembre 2010 ;
- les dossiers déposés par chacune des parties.

La cause a été plaidée à l'audience publique du 23 novembre 2010.

*

* *

I. Objet des appels – demandes en appel

Par le jugement entrepris, le Tribunal du travail déclare recevables et partiellement fondées les demandes formées devant lui par Madame I. S. Le Tribunal condamne le CHU Brugmann à payer à Madame I. S. la somme brute de 36.082,32 €, dont à déduire les retenues sociales et fiscales, majorée des intérêts calculés sur le montant brut au taux légal à partir 21 décembre 2007 et condamne le CHU aux dépens.

Le *CHU Brugmann, partie appelante au principal*, fait grief au premier juge d'avoir considéré qu'il n'avait pas respecté la procédure de licenciement des conseillers en prévention. Il sollicite la Cour de déclarer l'appel recevable et fondé, de déclarer la demande originaire de Madame I. S. non fondée, et de la condamner aux dépens des deux instances.

Madame I. S. a introduit un *appel incident*.

II. Faits et antécédents de procédure

Madame I. S. a été engagée par le CHU Brugmann le 27 août 2001, comme « secrétaire technique SIPP », dans le cadre d'un emploi à temps partiel (sa pièce 1). Elle est désignée par l'employeur pour remplir la fonction de

conseillère en prévention avec l'aval du Comité de prévention et de protection du travail (CPPT).

Des tensions d'ordre relationnel apparaissent en 2006 entre Madame I. S et sa hiérarchie ; suite à ces tensions, elle effectue un bref passage (une semaine) en tant que responsable sur le site Brien à Schaerbeek au cours de l'année 2006.

En septembre 2006, elle fait appel au conseiller externe en prévention ; celui-ci rencontre Madame I. S et les autres intervenants pour trouver une solution amiable. Le 25 octobre 2006, une proposition de solution transactionnelle est communiquée par l'employeur à Madame I. S et au conseiller externe (pièce déposée par les deux parties) ; le courrier signale faire suite à une réunion tenue le 23 octobre, et reprend en annexe un document mettant fin de manière amiable au contrat de travail. Madame I. S n'adresse pas de réaction spécifique à ce courrier.

Madame I. S tombe en incapacité de travail. Son conseil adresse un courrier, daté du 31 octobre, signalant qu'elle n'a pas reçu le rapport du conseiller externe reprenant les suggestions faites à l'employeur. Elle envisage deux pistes de solution : poursuivre ses fonctions mais sous un autre supérieur hiérarchique ; à défaut, l'employeur devra prendre ses responsabilités, et envisager un licenciement avec indemnités. Elle exclut radicalement l'idée d'une démission (son dossier, pièce 4).

Ce courrier suscite une réaction étonnée du CHU, qui annonce que, à défaut d'accord, Madame I. S reprendra ses fonctions le 6 novembre ; il renvoie au conseiller externe pour obtenir le rapport, et signale que ce rapport suggérerait l'entretien tenu en octobre, ainsi que son contenu.

Madame I. S reprend ses activités au CHU Brugmann le 6 novembre 2006 et signe, le 17 novembre 2006, une demande de mobilité volontaire en vue d'être affectée au CHU Saint-Pierre (pièce 6) avec, pour motivation, le maintien de journées de travail de 7h. Cette demande est acceptée le 22 mai 2007. Une convention est signée, prévoyant son détachement à raison de 19 h par semaine du 1/6/07 au 31/8/07 et à raison de 30h par semaine du 1/9/2007 au 30/11/2007 (pièce 7). L'horaire de 30h est accepté uniquement pour la durée du détachement (pièce 8).

Le CHU annonce la fin de détachement le 18 octobre 2007 afin qu'elle reprenne ses activités au sein du CHU Brugmann ; le 22 octobre 2007 débute une incapacité de travail de Madame I. S qui durera jusqu'au licenciement. Il y a des contacts entre l'organisation syndicale de Madame I. S et la direction du CHU. L'intention de licencier Madame I. S est mise à l'ordre du jour de la réunion du CPPT du 10 décembre 2007. Le CPPT marque son accord (dossier CHU, pièce 7).

Le 21 décembre 2007, l'employeur notifie la rupture immédiate du contrat de travail, moyennant le paiement d'une indemnité de rupture de 8 mois (pièce 10).

Le 26 décembre 2007, via son conseil, Madame I. S conteste les conditions de ce licenciement et réclame une indemnité de rupture plus importante ainsi que l'indemnité spéciale de protection (pièce 11). Le CHU y

oppose le mandat donné à son organisation syndicale pour négocier les conditions d'une rupture amiable (pièce 12), ce qu'elle conteste (pièces 13 et 14), réclamant la preuve du mandat et de l'accord intervenu. Le CHU observe qu'il n'est pas usuel de demander un mandat écrit lorsque les organisations syndicales interviennent pour leurs affiliés ; compte tenu de la contestation, il annonce toutefois demander une confirmation écrite du mandat auprès de la CGSP (pièce 15).

Le 24 avril 2008, l'organisation syndicale de Madame I. S adresse au CHU le courrier suivant :

« Pour la bonne règle, je vous confirme que dans ce dossier, monsieur R.J., secrétaire fédéral de la CGSP, a dûment mandaté madame M.D. afin de trouver une solution amiable aux problèmes relationnels de Madame I. S au sein de votre hôpital. Après avoir été mutée au CHU St Pierre, l'intéressée a réintégré l'hôpital Brugmann, mais les problèmes ont continué. A la demande expresse de Madame I. S notre organisation est intervenue afin qu'elle soit licenciée moyennant paiement d'une indemnité de rupture pour clore le dossier. (...) ».

Le 16 janvier 2008, Madame I. S reçoit le certificat de chômage C4 ; celui-ci mentionne que le contrat a pris fin le 14 décembre et, comme motif de la rupture, qu'elle ne convient plus pour la fonction (pièce 16). Elle a aussitôt protesté (pièce 17).

L'indemnité de rupture lui est versée fin janvier 2008 (pièce 21).

Madame I. S introduit sa demande originaire devant le Tribunal du travail par requête reçue au greffe du Tribunal du travail le 20 février 2008.

III. Thèse des parties

La thèse de l'employeur repose sur l'existence d'un accord intervenu entre les parties, accord qui aurait été donné par l'organisation syndicale mandatée à cette fin par Madame I. S

Par ailleurs, invoquant notamment l'objectif de l'indemnité de protection, l'employeur soutient qu'il ne peut être question d'une telle indemnité lorsque la rupture fait suite à un accord entre les parties.

Madame I. S nie tout mandat donné à l'organisation syndicale comportant une quelconque renonciation à ses droits. Elle nie tout accord en ce sens, et explique qu'elle avait consenti à un licenciement à titre de position de repli.

IV. Discussion

1.

Il n'est pas produit d'acte de signification du jugement. L'appel principal est recevable.

2.

Les conclusions déposées tardivement par l'intimée seront prises en considération, l'appelant ayant marqué son accord en ce sens lors de l'audience de plaidoiries (cf. procès verbal d'audience).

Il y a donc lieu de statuer sur l'appel incident.

A. Appel principal

3.

L'appel du CHU a pour objet sa condamnation à payer une indemnité de protection.

Le CHU invoque que cette indemnité n'est pas due vu l'accord intervenu entre parties, Madame I. S. ayant dûment mandaté son organisation à cette fin. Il soutient que le contrat a pris fin moyennant l'accord des parties, et que le courrier de licenciement constitue l'exécution de cet accord.

1. Portée du mandat de l'organisation syndicale

En droit

4.

Les délégués des organisations syndicales sont présumés de manière irréfragable être habilités à conclure une C.C.T. au nom de leur organisation (loi du 5 décembre 1968, art.12). Cependant, aucune disposition ne présume que les organisations syndicales sont habilitées à conclure des accords individuels au nom d'un affilié. Lorsqu'une organisation syndicale agit au nom et pour compte d'un affilié, son mandat est régi par les articles 1984 et suivants du Code civil.

5.

L'employeur n'avait pas l'obligation de réclamer à l'organisation syndicale, mandataire, la production de la procuration donnée par l'affilié. Mais il lui incombe, lorsque l'existence du mandat est ultérieurement contestée par l'affiliée, d'apporter la preuve de ce mandat. Il peut le faire par toutes voies de droit.

6.

Certes, un représentant syndical a légalement le droit d'être reçu par un employeur à l'occasion de tout litige individuel qu'un affilié n'a pas pu résoudre par la voie hiérarchique. Et il n'est pas d'usage pour une organisation syndicale de présenter une procuration écrite lorsqu'elle se présente auprès d'un employeur afin de discuter au nom d'un affilié, ni pour un employeur de réclamer une telle procuration (cf. courrier de l'employeur, sa pièce 15).

Toutefois, à supposer que puisse être suivie la thèse d'un mandat tacite, encore faut-il que celui qui s'en prévaut établisse l'étendue du mandat qui en découle. L'organisation syndicale qui représente un affilié ne peut agir en son nom et pour son compte que dans les limites de son mandat. Un mandataire ne peut rien faire au-delà de ce qui est porté dans son mandat (Code civil, art. 1989).

En l'espèce

7.

L'employeur ne produit aucune procuration donnée par Madame I. S à son organisation syndicale.

Il est toutefois acquis que l'intéressée a accepté que son organisation syndicale trouve « une solution à l'amiable » et intervienne « afin qu'elle soit licenciée moyennant paiement d'une indemnité de rupture » (cf. confirmation de la CGSP, courrier d'avril 2008). Madame I. S décrit ce mandat de négociation comme une « position de repli ».

8.

L'employeur en déduit à tort que ce mandat impliquait nécessairement l'accomplissement d'un acte juridique étant, plus précisément, une rupture de commun accord (« mutuus dissensus » : ses conclusions, p.10). Il en déduit à tort qu'aucune indemnité de protection n'est due.

Dans les circonstances de l'espèce, le mandat tel que confirmé par la CGSP, qui porte sur la *négociation d'un licenciement*, ne suffit pas pour établir que l'organisation syndicale était habilitée à marquer son accord sur *une rupture de commun accord* du contrat de travail lui faisant perdre le droit à l'indemnité de protection en cas de non-respect de la procédure prévue par la loi. Madame I. S le conteste. Les courriers du conseil de Madame I. S antérieurs à ce licenciement, ne vont pas dans ce sens. L'existence d'un mandat autorisant un accord qui aurait pour conséquence la perte de l'indemnité de protection en cas de non-respect de la procédure est d'autant moins plausible que, précédemment, Madame I. S n'avait pas réagi positivement à une proposition en ce sens et n'avait envisagé que deux solutions. La solution du licenciement n'avait été envisagée que sous la (seule) responsabilité de l'employeur (cf. les faits).

Par ailleurs, rien ne transperce, dans les pièces produites, des termes d'un accord qui aurait été donné par l'organisation syndicale au sujet des modalités de rupture du contrat. Il n'est pas non plus établi que le résultat des discussions tel qu'invoqué par l'employeur aurait été porté à la connaissance de Madame I. S ni, a fortiori, qu'il aurait été avalisé par Madame I. S. Le courrier de l'organisation syndicale, qui confirme le mandat de négociation d'un licenciement, ne dit rien d'un accord intervenu au nom de l'affiliée.

L'ordre du jour adressé au CPPT annonce certes l'accord des organisations syndicales sur le licenciement, accord donné ensuite lors de la réunion du CPPT, mais il ne peut constituer, à l'encontre de la contestation de la travailleuse, la preuve d'un accord liant celle-ci quant aux modalités de rupture.

Enfin, le courrier de licenciement ne fait état d'aucun accord sur les modalités de la rupture.

9.

Dans ces circonstances, l'employeur n'établit pas, à l'encontre du courrier de licenciement, que la rupture du contrat de travail a pour origine un accord commun négocié au nom de la travailleuse par l'organisation syndicale. Il n'établit pas que l'organisation syndicale disposait d'un mandat spécifique pour

négociier, au nom de Madame I. S , de telles modalités ; il n'établit pas que Madame I. S les aurait avalisées à un moment quelconque.

2. qualification de la rupture - conséquences

10.

La rupture du contrat de travail résulte du courrier de licenciement notifié par l'employeur. L'employeur n'établit pas sa thèse d'une rupture de commun accord qui aurait précédé ce courrier.

Le licenciement, mode unilatéral de rupture par l'employeur devait, légalement, être soumis à la procédure prévue par la loi du 20 décembre 2002. Le premier juge a constaté le non-respect de cette procédure et ce non-respect n'est pas contesté en appel.

L'indemnité de protection est due. L'appel de l'employeur n'est pas fondé.

B. APPEL INCIDENT

11.

L'appel incident porte sur la durée du préavis.

Cet appel n'est pas fondé. Sur la base des éléments ayant un lien avec une recherche d'un emploi équivalent, à savoir l'âge (44 ans et neuf mois), l'ancienneté (6 ans et 4 mois), la rémunération (36.082,32 €) et les fonctions de Madame I. S au moment du licenciement, le préavis de huit mois, accordé par l'employeur et confirmé par le premier juge, est un délai convenable.

12.

Aucune des parties n'a gain de cause en appel. Chaque partie supporte ses propres dépens d'appel.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement

Dit que les appels, principal et incident, sont recevables mais non fondés,

Chaque partie supporte ses dépens d'appel.

Ainsi arrêté par :

A. SEVRAIN,

Conseiller,

C. ROBERT,

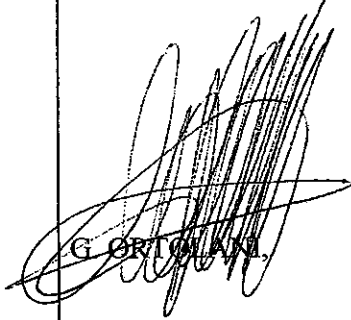
Conseiller social au titre d'employeur,

A. VAN DE WEYER,

Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

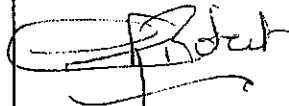
Greffier



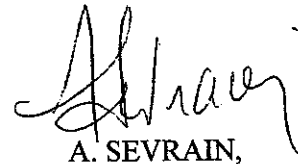
G. ORTOLANI,



A. VAN DE WEYER,



C. ROBERT,



A. SEVRAIN,

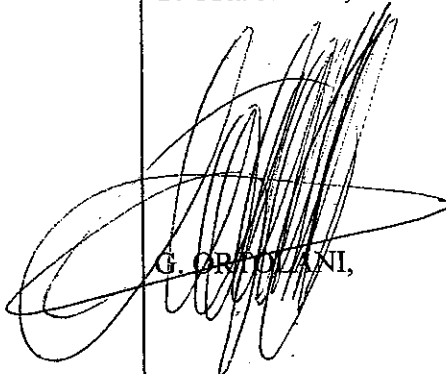
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 1^{er} février 2011, où étaient présents :

A. SEVRAIN,

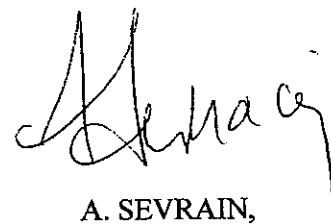
Conseiller,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



A. SEVRAIN,