

# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

---

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 08 JUIN 2011

4ème Chambre

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

En cause de:

**MEDIAFIN SA**, Tour & Taxis, 1000 Bruxelles, Avenue du Port,  
86c bte 309,

**Partie appelante**, représentée par Maître Della Selva K. loco Maître  
Van Hoogenbemt H., avocat à Bruxelles,

Contre :

**B**

**Partie intimée**, comparaisant en présence de Maître Remouchamps  
loco Maître Jourdan M., avocat à Bruxelles.

★

★

★

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

**I. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL**

Madame B a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles :

à titre principal :

la condamnation de son ex-employeur la S.A. MEDIAFIN au paiement des sommes suivantes :

- prime unique : 6.508,14 €
- prime d'ancienneté : 28.000 €
- dommages et intérêts : 1€ provisionnel

Elle sollicite également que le Tribunal dise pour droit qu'elle peut bénéficier des indemnités complémentaires aux allocations de chômage dès que les conditions visées par l'article 7 de la CCT stabilité d'emploi du 27 décembre 2005 seront réunies.

Madame B sollicite également la condamnation de la S.A. MEDIAFIN aux intérêts légaux et judiciaires ainsi qu'aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

A titre subsidiaire :

Madame B sollicite la condamnation de la S.A. MEDIAFIN au paiement de 1€ provisionnel à titre de dommage et intérêt vu le non-respect de la procédure de concertation et le caractère abrupt du licenciement.

Madame B sollicite également la condamnation de la S.A. MEDIAFIN aux intérêts légaux et judiciaires ainsi qu'aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

Par un jugement du 26 janvier 2010, le Tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

Statuant contradictoirement.

déclare la demande recevable et fondée dans les limites ci-après :

en conséquence :

condamne la S.A. MEDIAFIN au paiement en faveur de Madame Blanca Rosa Noval Garcia des sommes suivantes

- 6.508,14 € à titre de prime unique,
- 28.000 € à titre de prime d'ancienneté

Dit pour droit que Madame B pourra bénéficier des indemnités complémentaires aux allocations de chômage dès que les conditions visées par l'article 7 de la CCT de stabilité d'emploi du 27 décembre 2005 seront réunies.

Condamne la S.A. MEDIAFIN aux intérêts légaux et judiciaires sur les montants bruts, ainsi qu'au paiement des dépens en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à 2.000€.

Déboute Madame B du surplus de sa demande.

**II. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL**

La SA Mediafin a fait appel de ce jugement le 12 avril 2010.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement aurait été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 5 mai 2010, prise à la demande conjointe des parties.

Madame B a déposé ses conclusions le 9 juin 2010, le 11 octobre 2010 et le 8 février 2011, ainsi qu'un dossier de pièces.

La SA Mediafin a déposé ses conclusions le 29 juillet 2010 et le 9 décembre 2010, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 27 avril 2011 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

### **III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL**

#### **L'appel principal**

La SA Mediafin demande à la Cour du travail de réformer le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles en ce qu'il a l'a condamnée à payer à Madame B

- 6.508,14 euros à titre de prime unique
- 28.000 euros à titre de prime d'ancienneté
- des indemnités complémentaires aux allocations de chômage
- les intérêts et l'indemnité de procédure.

#### **L'appel incident**

Madame B demande à la Cour du travail de réformer le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles en ce qu'il l'a déboutée de sa demande de dommages et intérêts. Elle demande la condamnation de la SA Mediafin à un euro provisionnel, à majorer des intérêts.

### **IV. LES FAITS**

Madame B a été engagée par la SA Editeco à partir du 1<sup>er</sup> octobre 1979 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité d'employée administrative.

Editeco éditait le journal économique et financier « L'Echo ».

En 2005, Editeco fit partie du Groupe Rossel. Celui-ci racheta l'équivalent flamand de L'Echo, dénommé « De Tijd ». La direction décida de fusionner les deux journaux, ce qui donna lieu à une restructuration et à un licenciement collectif.

Le 27 décembre 2005, trois conventions collectives d'entreprise furent signées entre la SA Editeco et le SETCa, la CNE et la CGSLB :

- une convention collective de prépension pour le personnel employé licencié
- une convention collective pour le personnel employé non prépensionné licencié
- une convention collective relative à la garantie d'emploi au sein de Editeco.

Le 31 décembre 2006, la SA Editeco fut fusionnée avec et absorbée par la SA Mediafin. Il n'est pas contesté que cette opération donna lieu à un transfert conventionnel d'entreprise de Editeco vers Mediafin, qui reprit son personnel dans le cadre de la convention collective de travail n° 32bis à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007.

En vue d'une harmonisation des conditions de travail entre les travailleurs issus de L'Echo et ceux venant du Tijd, une convention collective d'entreprise concernant les conditions de travail chez Mediafin SA fut signée le 26 avril 2007.

En mai et juin 2007, la SA Mediafin procéda au licenciement de six travailleurs. Madame B fut licenciée le 1<sup>er</sup> juin 2007 moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 27 mois de rémunération.

La SA Mediafin ne fit application, pour ces licenciements, ni de la convention collective relative à la garantie d'emploi au sein de Editeco signée le 27 décembre 2005, ni de la convention collective d'entreprise concernant les conditions de travail chez Mediafin SA signée le 26 avril 2007.

## V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

### 1. Les demandes fondées sur la convention collective du 27 décembre 2005 relative à la garantie d'emploi au sein de Editeco

Madame B estime être en droit de bénéficier, sur la base de cette convention collective de travail, des mesures pécuniaires d'accompagnement du licenciement et de dommages et intérêts sanctionnant le non respect de l'obligation de concertation au sein du Conseil d'entreprise avant un licenciement multiple.

La Cour considère que ces demandes ne sont pas fondées car la convention collective relative à la garantie d'emploi au sein de Editeco ne trouve pas à s'appliquer en l'espèce.

Cette décision se fonde sur les motifs suivants :

Convention collective relative à la garantie d'emploi au sein de Editeco

A l'occasion de la restructuration opérée en 2005, certains employés de Editeco ont été mis à la prépension et d'autres licenciés sans prépension. Ces derniers ont bénéficié de mesures d'accompagnement prévues par la convention collective de travail pour le personnel non prépensionné, signée le 27 décembre 2005 : une indemnité compensatoire de préavis, une prime unique, une prime d'ancienneté, une indemnité de licenciement collectif, une indemnité complémentaire aux allocations légales de chômage et un programme d'outplacement.

La convention collective relative à la garantie d'emploi au sein de Editeco, signée le même jour, concerne un groupe de 73 travailleurs nommément désignés, restés en service après le licenciement collectif. Madame B en fait partie. Cette convention collective était destinée à s'appliquer à ces travailleurs en cas de licenciement multiple pour des raisons économiques ou techniques au sein d'un même service de Editeco.

Elle prévoyait, dans ce cas :

- d'étendre l'avantage des mesures d'accompagnement prévues dans la convention collective de travail pour le personnel non prépensionné signée le 27 décembre 2005
- une concertation entre la direction et les représentants du personnel au sein du Conseil d'entreprise au moins 7 jours ouvrables avant la notification des congés en vue de discuter, le cas échéant, d'éventuelles alternatives au licenciement.

Quant à sa durée, la convention collective prévoyait : «

1. *La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée de deux ans.*
2. *Elle entre en vigueur le 01 janvier 2006 et expire le 31 décembre 2007.*
3. *La présente convention collective de travail ne peut pas être dénoncée. Elle ne pourra faire l'objet d'aucune prolongation par tacite volonté.*
4. *Par exception à l'article 23 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les mesures d'accompagnement résultant de la présente disparaîtront, sans préavis et/ou notification préalable, avec le terme de la présente convention. »*

Les dispositions normatives individuelles d'une convention collective de travail se trouvent automatiquement intégrées au contrat de travail de chaque travailleur en vertu de l'article 23 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, rédigé comme suit : « *Le contrat de louage de travail individuel implicitement modifié par une convention collective de travail subsiste tel quel lorsque la convention cesse de produire ses effets, sauf clause contraire dans la convention même* ».

Les signataires de la convention collective ont fait usage de la possibilité, prévue par la loi, de limiter dans le temps l'intégration de ses dispositions aux contrats de travail individuels, en prévoyant que les mesures d'accompagnement

disparaîtraient « avec le terme de la présente convention ». Par ces mots, la Cour estime que les parties ont désigné le moment où la convention collective cesserait de produire ses effets ; il n'y a pas lieu de donner ici au « terme » la signification restrictive de l'échéance de la durée déterminée pour laquelle la convention a été conclue.

La Cour interprète donc la convention collective en ce sens que le droit individuel à bénéficier des mesures d'accompagnement qu'elle prévoit en cas de licenciement et l'obligation de concertation préalable au licenciement multiple, tels que prévus par cette convention collective, disparaissent au moment où elle cesse de produire ses effets.

Convention collective du 26 avril 2007 concernant les conditions de travail chez Mediafin SA

La convention collective du 26 avril 2007 comporte un point K. intitulé « Emploi et garantie d'emploi » rédigé en ces termes :

*« L'employeur s'engage à faire tout ce qui est en son pouvoir pour éviter les licenciements pour des raisons économiques, techniques ou organisationnelles pour la durée de la convention. Si, selon l'employeur, cela n'est toutefois pas possible dans une situation déterminée, les parties se rencontreront pour discuter de la situation, évaluer les solutions possibles et pour établir un plan social si nécessaire.*

*En cas de rationalisations ou de restructurations pendant la durée de la présente CCT au cours de laquelle des emplois sont menacés dans une division déterminée, l'employeur expliquera et discutera préalablement avec le conseil d'entreprise et la délégation syndicale les causes et les raisons. Ce faisant, une grande attention sera accordée aux résultats des recherches d'alternatives pour éviter des licenciements et à l'approche thématique de l'exécution.*

*L'employeur s'engage, pendant la durée de la CCT, à proposer aux collaborateurs qui sont disponibles à la suite de rationalisation ou de restructuration, une autre fonction au sein de l'entreprise s'ils présentent les qualifications nécessaires. En cas de rationalisations ou de restructuration, la priorité sera accordée aux collaborateurs concernés par rapport aux embauches externes, s'ils présentent les qualifications nécessaires, ou à ceux qui peuvent présenter ces qualifications à court terme moyennant une formation complémentaire.*

*L'employeur garantit en outre aux collaborateurs la formation et l'apprentissage nécessaires afin de pouvoir pallier en temps utile aux modifications dans les contenus de la fonction et dans les fonctions ».*

En vertu de son chapitre III, cette convention collective de travail est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2007 pour une durée indéterminée.

La convention collective prévoit qu'elle « remplace toutes les CCT d'entreprise précédentes de Uitgeversbedrijf TIJD SA et d'Editeco SA ». Par cette disposition, la convention collective de travail indique clairement que toutes les

conventions précédentes cessent de produire leurs effets, et qu'elle les remplace à dater de son entrée en vigueur.

La convention collective de travail du 26 avril 2007 a dès lors remplacé, à partir du 1<sup>er</sup> mai 2007, la convention collective de travail relative à la garantie d'emploi au sein de Editeco du 27 décembre 2005. Celle-ci a cessé de produire ses effets à partir de cette date.

Conclusion quant aux demandes fondées sur la convention collective relative à la garantie d'emploi au sein de Editeco

Madame B , licenciée après le 1<sup>er</sup> mai 2007, ne peut tirer aucun droit de la convention collective de travail relative à la garantie d'emploi car celle-ci n'était plus en vigueur à la date de son licenciement. Les dispositions de cette convention, intégrées dans son contrat de travail, avaient également cessé de produire leurs effets comme prévu par la convention collective elle-même.

Examen des arguments contraires

Le débat relatif à la nature contractuelle, réglementaire, hybride ou sui generis de la convention collective de travail n'est pas pertinent pour la solution au litige, quel que soit son intérêt théorique. En effet, toute source de droit peut être abrogée ou remplacée par une source de droit postérieure de niveau égal ou supérieur à la première.

La Cour ne retient pas l'argumentation de Madame B selon laquelle une convention collective de travail ne pourrait prendre fin que par les modes de cessation énoncés à l'article 15 de la loi du 5 décembre 1968, soit l'expiration de la durée déterminée ou la dénonciation unilatérale. En effet, une convention collective peut valablement être remplacée en tout ou en partie par une convention collective postérieure de même niveau ou de niveau supérieur, ayant le même objet. Dans ce cas, la convention collective remplacée cesse de produire ses effets à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective (Exposé des motifs du projet de loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, Doc. Parl. S., session 1966-67, n° 148, p. 32). La question de savoir si pour remplacer une convention collective antérieure, la convention collective postérieure doit être incompatible avec la première ne se pose pas dès lors que la convention collective postérieure indique expressément qu'elle remplace la précédente. Ce remplacement implique par lui-même la cessation des effets de la convention collective remplacée.

La Cour n'est pas convaincue par l'argumentation selon laquelle les parties contractantes n'auraient pas eu l'intention de remplacer la convention collective relative à la garantie d'emploi au sein de Editeco par la convention collective de travail du 26 avril 2007. En effet, le point K. de la convention collective de travail du 26 avril 2007 concerne le même objet que la précédente convention collective, à savoir la stabilité d'emploi. Même si les règles convenues en matière de stabilité d'emploi diffèrent d'une convention collective à l'autre, il n'a pas pu échapper à l'attention des signataires qu'elles concernaient le même objet et que dès lors, la convention collective de 2007 remplaçait la précédente comme elle le prévoit expressément. A supposer même que telle n'ait pas été la

volonté des représentants syndicaux, ainsi qu'ils l'affirment à présent dans une attestation, force est de constater qu'il n'est pas possible, sur la base d'une déclaration d'intention unilatérale énoncée a posteriori, d'ignorer la volonté conjointe des parties telle qu'elle a été exprimée clairement et par écrit en 2007.

La clause contenue dans la convention collective de travail relative à la garantie d'emploi au sein de Editeco, selon laquelle cette convention collective « *ne peut pas être dénoncée* » ne modifie pas l'appréciation de la Cour. En effet, cette clause est redondante puisque seules les conventions à durée indéterminée et les conventions à durée déterminée comportant une clause de reconduction sont susceptibles d'être dénoncées (article 15 de la loi). En tout état de cause, une dénonciation est unilatérale alors qu'en l'occurrence, c'est par une nouvelle convention collective, conclue entre les mêmes parties (Mediafin ayant repris les droits et les obligations d'Editeco), qu'il a été mis fin aux effets de la convention de garantie d'emploi.

La circonstance qu'un transfert d'entreprise soit intervenu quelques mois avant le licenciement ne permet pas de conclure au maintien des dispositions de la convention collective relative à la garantie d'emploi au sein de Editeco jusqu'au terme initialement prévu. En effet, la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 prévoit que « *Après le transfert, le cessionnaire maintient les conditions de travail convenues par une convention collective dans la même mesure que celle-ci les a prévues pour le cédant, jusqu'à la date de la résiliation ou de l'expiration de la convention collective ou de l'entrée en vigueur ou de l'application d'une autre convention collective* » (article 3.3). L'article 20 de la loi du 5 décembre 1968 prévoit, quant à lui, que « *En cas de cession totale ou partielle d'une entreprise, le nouvel employeur est tenu de respecter la convention qui liait l'ancien employeur, jusqu'à ce que celle-ci cesse de produire ses effets* ». Or, ainsi qu'il a été exposé ci-dessus, la convention collective relative à la garantie d'emploi au sein de Editeco a cessé de produire ses effets le 1<sup>er</sup> mai 2007, date à laquelle elle a été remplacée par la convention collective du 26 avril 2007.

Il n'apparaît par ailleurs pas que l'interdiction de licencier en raison du transfert d'entreprise, telle qu'elle est prévue par la directive et par la convention collective n° 32 bis, ait été violée en l'espèce. En effet, tant la directive que la CCT n° 32bis précisent que cette interdiction de licencier ne fait pas obstacle à des licenciements pouvant intervenir pour des raisons économiques, techniques ou d'organisation impliquant des changements sur le plan de l'emploi (article 4.1 de la directive et article 9 de la directive). Or, il n'est pas contesté que Madame B a été licenciée pour de telles raisons, puisqu'elle réclame le bénéfice de la convention collective de garantie d'emploi qui ne trouve à s'appliquer qu'en cas de licenciement pour des raisons économiques ou techniques (article 2.1 de la CCT).

Il n'est pas exact qu'admettre le remplacement de la convention collective relative à la garantie d'emploi au sein de Editeco par la convention collective concernant les conditions de travail au sein de Mediafin SA à partir du 1<sup>er</sup> mai 2007 reviendrait à supprimer les avantages consentis aux travailleurs licenciés avant cette date. En effet, le remplacement de la CCT, qui implique la cessation des effets de la CCT remplacée, n'est pas rétroactif. Tous les travailleurs licenciés avant le 1<sup>er</sup> mai 2007 conservent donc le bénéfice de la CCT de garantie d'emploi au sein de Editeco.

**2. La demande subsidiaire fondée sur la convention collective du 26 avril 2007 concernant les conditions de travail chez Mediafin SA**

La SA Mediafin doit indemniser Madame B du préjudice qu'elle lui a causé en ne respectant pas les dispositions relatives à la garantie d'emploi contenues dans la convention collective de travail du 26 avril 2007.

Cette décision repose sur les motifs suivants :

La convention collective du 26 avril 2007 comporte un point K. intitulé « Emploi et garantie d'emploi », dont les termes ont été rappelés ci-dessus. Cette disposition prévoit des engagements précis pris par la SA Mediafin dans le but d'éviter, si possible, les licenciements pour des raisons économiques, techniques ou organisationnelles pendant la durée de validité de la convention collective.

En particulier, la SA Mediafin s'est engagée à :

- discuter préalablement avec le conseil d'entreprise et la délégation syndicale les causes et les raisons de la restructuration envisagée,
- rechercher des alternatives pour éviter les licenciements,
- proposer aux collaborateurs qui sont disponibles à la suite de rationalisation ou de restructuration, une autre fonction au sein de l'entreprise s'ils présentent les qualifications nécessaires,
- accorder aux collaborateurs touchés par une restructuration la priorité par rapport aux embauches externes, s'ils présentent les qualifications nécessaires ou peuvent présenter ces qualifications à court terme moyennant une formation complémentaire.

Il n'est pas contesté que ces dispositions trouvaient à s'appliquer au licenciement de Madame B et que la SA Mediafin ne les a pas respectées.

La violation du point K. de la convention collective de travail du 26 avril 2007 constitue une faute dans le chef de la SA Mediafin.

Ces dispositions conféraient des droits individuels à Madame B

(voyez Cass., 10 novembre 2003 et concl. du Premier avocat général Leclercq ainsi que les obs. de D. DE ROY, « La nature juridique des clauses de stabilité d'emploi insérées dans les conventions collectives de travail », JTT, 2004, p. 95).

Le non respect de ces droits par la SA Mediafin a causé à Madame B un préjudice consistant en la perte d'une chance de conserver son emploi. En effet, il ressort très clairement du texte de la convention collective que ces dispositions avaient pour but de tenter d'éviter les licenciements, au moyen de mesures concrètes telles que la recherche concertée d'alternatives, la mutation à une autre fonction et la priorité par rapport aux embauches externes. Si ces dispositions avaient été respectées par la SA Mediafin, Madame B aurait eu une certaine chance – dont l'importance reste à évaluer – de conserver son emploi (au sujet de l'indemnisation de la perte d'une chance, voyez : Cass., 5 juin 2009, JT, p. 28 et obs. A. PÜTZ, « La perte d'une chance d'éviter la réalisation d'un risque : un préjudice indemnisable ! » ; Cass., 17 décembre 2009, RG n° C09019N et C 080145N,

www.cassonline.be ; Cass., 15 mars 2010, RG n° C090433N, www.cassonline.be ; H. BOCKEN, « Verlies van een kans. Het cassatiearrest van 5 juni 2008. Vervolg en (voorlopig ?) slot », NJW, 2009, p. 2).

La Cour observe à cet égard que la SA Mediafin a annoncé elle-même avoir engagé 57 nouveaux collaborateurs en 2008, et n'explique pas pourquoi l'une des fonctions nouvellement pourvues n'a pas été proposée à Madame B

Celle-ci allègue d'ailleurs avoir été remplacée dans sa fonction.

La perte d'une chance de conserver son emploi constitue un dommage distinct du préjudice matériel et moral causé par le licenciement lui-même, qui est indemnisé forfaitairement par le paiement de l'indemnité de rupture.

Les parties n'ayant pas débattu de l'évaluation du préjudice, il y a lieu de prononcer une condamnation provisionnelle et de réserver à statuer sur le montant de l'indemnisation.

## VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

**POUR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

**Statuant après avoir entendu les parties,**

**Déclare l'appel principal et l'appel incident recevables et fondés ; réforme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles ;**

**Statuant à nouveau,**

**Déclare non fondées les demandes tendant au paiement d'une prime unique, d'une prime d'ancienneté, d'indemnités complémentaires aux allocations de chômage et d'intérêts sur ces sommes ; en déboute Madame B**

**;**

**Déclare fondée la demande d'indemnisation pour violation de la convention collective de travail du 26 avril 2007 ; condamne la SA Mediafin à payer à Madame B un euro provisionnel ; réserve à statuer sur le montant définitif de l'indemnisation ;**

**Réserve les dépens.**

Ainsi arrêté par :

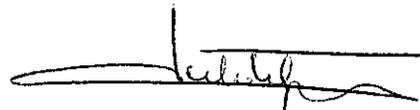
M<sup>me</sup> F. BOUQUELLE  
M. J.-Ch. VANDERHAEGEN  
M. Cl. PYNAERT  
Assistés de  
M<sup>me</sup> M. GRAVET

Conseillère président la chambre  
Conseiller social au titre d'employeur  
Conseiller social au titre d'employé

Greffière



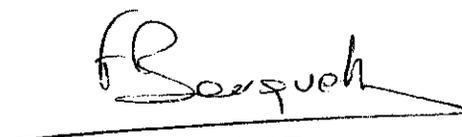
Cl. PYNAERT



J.-Ch. VANDERHAEGEN



M. GRAVET

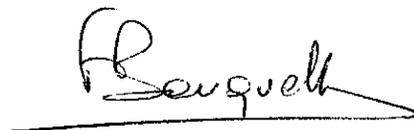


F. BOUQUELLE

et prononcé à l'audience publique de la 4<sup>e</sup> chambre de la Cour du travail de  
Bruxelles, le 8 juin 2011, par :



M. GRAVET



F. BOUQUELLE