



Numéro de répertoire 2015/
Date de la prononciation 11/05/2015
S. c/ UCM NATIONAL A.S.B.L. – Secrétariat social des classes moyennes A.S.B.L.

Expédié le à Rôle Coût RDR N°	Notifié aux parties le
---	-------------------------------

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

division de Huy

cinquième chambre

Jugement

En cause de :

Madame S., née le 22 décembre 1962, employée,

PARTIE DEMANDERESSE, ayant pour conseil Maître Pascal BERTRAND, avocat à 4500 HUY, rue Delloye Matthieu, 4, comparaisant par Maître Emilie DELALLEAU, avocate.

Contre :

1) L' union des classes moyennes national A.S.B.L., en abrégé U.C.M. National, dont le siège social est sis à 1140 Bruxelles, rue Colonel Bourg, 123-125, (BCE n° 0409.574.976).

2) Secrétariat social des classes moyennes A.S.B.L., en abrégé Secrétariat social U.C.M., dont le siège social est sis à 5100 Wierde, chaussée de Marche, 637.

PARTIES DEFENDERESSES, comparaisant par leur conseil Maître Fabrice CEOLA, avocat à 6200 Chatelineau, rue des Haies, 145.

* * *

1) PROCEDURE

Vu la fixation régulière de la cause.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats le 9 mars 2015 et notamment :

- la requête contradictoire introductive d'instance datée du 4 février 2014 et déposée au greffe le 5 février 2014,
- le calendrier 747 §1 du Code judiciaire déposé à l'audience du 21 mars 2014 ainsi que l'ordonnance fixant date des plaidoiries notifiée aux parties le 25 mars 2014,
- les conclusions de synthèse des parties U.C.M. National – Secrétariat social des classes moyennes reçues au greffe le 24 novembre 2014,
- les conclusions de synthèse de Madame S. reçues au greffe le 28 janvier 2015,
- le dossier de pièces de la partie UC.M. National déposé au greffe le 4 mars 2015,
- le dossier de pièces de la partie S. déposé à l'audience le 9 mars 2015.

Vu les dispositions de la loi du 15.6.1935, relatives à l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu le code judiciaire.

Vu la non conciliation des parties.

Les conseils des parties sont entendus en leurs dires et explications à l'audience publique du 9 mars 2015.

Monsieur L'Auditeur donne un avis verbal relativement à la discrimination sur pied de la loi du 10 mai 2007. Le conseil des défenderesses postule à répliquer par écrit à cet avis verbal pour le 23 mars 2015. La réplique écrite est déposée à cette date. L'affaire est mise en délibéré.

Ce jour, vidant son délibéré, le Tribunal prononce le jugement suivant :

2) OBJET DE LA DEMANDE

Par requête contradictoire déposée au greffe le 5 février 2014 et confirmée par ses conclusions de synthèse du 28 janvier 2015, Madame Chantal S. sollicite la condamnation de la première défenderesse au paiement de :

- la somme brute de 103.311,24 € à titre d'indemnité de rupture, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 28 août 2013 et des intérêts judiciaires.
- la somme brute de 3.888,96 € au titre de prime de fin d'année 2013, à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 28 août 2013 et des intérêts judiciaires jusqu'au complet paiement.
- la somme de 335,11 € au titre de remboursement de frais de carburant, à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 28 août 2013 et des intérêts judiciaires jusqu'au complet paiement.
- la somme de 51.655,62 € au titre d'indemnité de protection, à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 28 août 2013 et des intérêts judiciaires jusqu'au complet paiement.

La demanderesse postule également la condamnation de la première défenderesse à activer la procédure de reclassement professionnel (outplacement) mise en place par la C.C.T. n° 82 du 10 juillet 2002, le cas échéant sous peine d'astreinte et à titre subsidiaire, condamner la première défenderesse à payer à la concluante une somme forfaitaire de 7.500,00 €, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 28 août 2013.

Enfin, la demanderesse postule à récupérer la propriété du matériel informatique en possession de la première défenderesse, matériel subsidié par l'A.W.I.P.H. et adapté à son handicap.

La demanderesse postule la condamnation solidaire des deux défenderesses à lui payer :

- la somme brute de 15.246,49 € au titre de solde de vacances complémentaires, à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 28 août 2013 et des intérêts judiciaires jusqu'au complet paiement.
- les dépens, soit la somme de 5.500 €.

3) RECEVABILITE

Les demandes sont recevables pour avoir été introduites dans les formes et délais prescrits par la loi.

4) FAITS

La demanderesse est entrée au service du secrétariat social des classes moyennes le 10 janvier 2005 en qualité d'employée à temps plein. Son contrat de travail avait une durée indéterminée. La rémunération mensuelle convenue était de 3.200 €, (voir pièce 1 du dossier des défenderesses).

A dater du mois de juillet 2009, elle exerce en qualité de directeur du pôle « relations membres et organisations professionnelles ».

Le 26 avril 2010, le contrat initial de la demanderesse est rompu de commun accord avec effet au 30 avril 2010. Un autre contrat est signé concomitamment entre la demanderesse et l'union des classes moyennes de la Province de Namur A.S.B.L. Ce nouveau contrat reprend l'ancienneté de la demanderesse. Elle occupe la fonction de directrice chargée de la relation avec les membres et les fédérations professionnelles. La rémunération convenue est fixée à la somme brute de 5.339,70 €, (pièces 3 et 4 du dossier de la défenderesse).

Une nouvelle convention de rupture du contrat intervient le 31 décembre 2011. Un troisième contrat de travail est signé entre la demanderesse et la FNUCM A.S.B.L. avec effet au 1^{er} janvier 2012. La demanderesse conserve son ancienneté initiale et sa rémunération est fixée à la somme de brute de 5.642,25 €. Sa fonction ne change pas.

Par la suite et comme l'indique les défenderesses en termes de conclusions, Madame S. a connu de nombreuses périodes d'incapacité de travail complète, en raison de son handicap.

En avril 2014, la demanderesse a repris le travail dans le cadre d'un horaire à mi-temps médical. Cela fut accepté par le médecin conseil de la mutuelle et ce, à dater du 1^{er} mai 2013.

Le 26 juin 2013, la demanderesse informait son employeur qu'elle serait en incapacité à partir du 26 juin 2013 et ce, à cause du fracture du bassin.

Le 24 juillet 2013, Madame S. a informé l'U.C.M. qu'elle reprenait le travail le jour-même à temps plein et ce, malgré une restriction sur les déplacements durant trois semaines.

Le 9 août 2013, la demanderesse est de nouveau déclarée en incapacité de travail pour un mois jusqu'au 6 septembre 2013. Un certificat médical daté du 5 août 2013 rédigé par le docteur REMACLE est remis à son employeur le 9 août 2013.

Le 28 août 2013, la demanderesse est licenciée pour motif grave, sans indemnité, ni préavis. La première défenderesse via son président qui signe le courrier, indique avoir eu connaissance le 27 août 2013 de l'existence de faits constitutifs de fautes graves. Ceux – ci seront détaillés dans un courrier subséquent du 2 septembre 2013 :

(...) Vous trouverez ci-dessous les motifs ayant conduit à cette décision.

Nous avons appris ce 27 août d'un de vos collègues que vous abusez de votre situation et de la correction d'UCM à votre égard.

En effet, votre incapacité de travail actuelle n'en n'est pas une !

Vous avez déclaré en ce sens, le 12 août 2013, à plusieurs de vos collègues, dont nous taisons pour l'instant les noms que :

- Vous aviez décidé de « tomber » malade, parce que votre licenciement serait envisagé,*
- Vous vouliez de la sorte faire pression sur UCM,*
- Vous ne partiriez pas sans « le maximum » et que vous feriez tout pour y parvenir.*

Comme vous l'aviez décrété, vous nous avez remis, le 9 août au matin, un certificat médical établi le 5 août et vous déclarant en incapacité de travail pour maladie du 9 août (!) au 6 septembre prochain. Une maladie ne peut-être devinée 4 jours à l'avance... Qui plus est, elle débute, de manière fort arrangeante, 15 jours après votre retour au travail (soit après le délai de « rechute », vous permettant de bénéficier à nouveau du salaire garanti).

Quand bien même l'intention de vous licencier serait établie, vous ne pouvez décider, comme bon vous semble, de ne pas exécuter le contrat que vous avez signé et de justifier cette attitude par un motif fallacieux, voire d'induire un médecin en erreur pour qu'il vous délivre un certificat médical à cette fin.

Si cela n'était pas suffisant, vous vous êtes en outre vantée auprès de vos collègues de votre tromperie et leur avez fait part du chantage à l'incapacité de travail que vous comptiez exercer en vue de soutirer « le maximum ». Ce faisant, vous avez affiché le peu de cas que vous faites de l'autorité de votre employeur et l'avez mise à mal au sein du personnel.

Nous ne pouvons le tolérer, encore moins de la part d'une directrice.

Ceci vient s'ajouter à d'autres manquements ou manques de correction à l'égard de votre employeur.

Nous rappelons que vous aviez accepté d'exercer, à partir du 1^{er} janvier 2012, la fonction de directrice du pôle Relations, Membres et fédérations de notre A.S.B.L. Au moment de votre engagement, toutes les parties, vous et nous, étaients conscientes du handicap qui vous affecte. C'est donc en pleine connaissance de celui-ci et de vos capacités que vous êtes estimée capable d'exercer cette fonction à temps plein.

Or, tel n'est pas le cas. En effet,

- Vous avez été en incapacité de travail complète à de nombreuses reprises pour des motifs liés à votre handicap ;*
- A partir du 1^{er} mai 2013, vous êtes restée en incapacité de travail mais vous avez repris le travail à temps partiel, avec l'accord du médecin contrôle de votre mutuelle ;*
- Le 26 juin 2013, vous avez annoncé votre retour en incapacité de travail complète à partir de juillet, pour quelques semaines, toujours pour un motif lié à votre handicap ;*
- Le 24 juillet dernier, vous nous avez informés recommencer à travailler à temps plein avec « néanmoins une importante restriction sur les déplacements » pendant trois semaines ;*
- Depuis ce 9 août, vous étiez à nouveau absente.*

Cela démontre déjà une forme de faute précontractuelle dans votre chef : vous vous êtes engagée à exercer une fonction que vous saviez ne pas pouvoir assumer.

Non contente de cela, vous avez répandu à plusieurs reprises des rumeurs malveillantes selon lesquelles l'A.S.B.L. ne serait pas en mesure de payer les rémunérations de ses collaborateurs. Vos mensonges ont créé une vive inquiétude au sein du personnel, que nous avons dû rassurer. En outre, ils ont porté atteinte à la réputation de notre institution.

Enfin, vos relations avec vos collègues et le personnel étaient par ailleurs exécrables, en raison de votre attitude à leur égard. Nous avons également appris lors de différentes rencontres tenues avec certains membres du personnel depuis ce 27 août 2013 que vous profériez des propos injurieux à leur encontre ainsi qu'à l'encontre des autres dirigeants d'UCM National.

Votre attitude totalement déloyale, votre comportement frauduleux et malhonnête, ainsi que votre insubordination constituent des fautes graves qui

ruinent totalement et avec effet immédiat la confiance que nous avons en vous.

Nous confirmons par conséquent votre licenciement avec effet immédiat, sans préavis ni indemnité. (...) »

Le formulaire C.4 à destination de l'O.N.Em. est émis le 10 septembre 2013 par l'ASBL UCM National (BCE 0409 574 976) avec la mention : « *Motif précis du chômage : faute grave* ».

L'annexe C.4 – pacte de génération est complété dans le même sens. L'U.C.M. refuse l'outplacement au vu de la faute grave.

C'est dans ce contexte que le tribunal est saisi du présent litige.

5) DISCUSSION

a) Motif grave

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail prescrit :

Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4.

Le motif grave est défini par l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail comme étant " toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ".

La définition légale permet de dégager trois éléments qui doivent être réunis pour qualifier la faute de motif grave :

- le motif grave ne peut résulter que d'un acte fautif
- la faute commise doit être intrinsèquement grave
- la gravité de la faute doit être telle qu'elle détruit le rapport de confiance et entraîne la rupture immédiate du contrat.

L'article 35, alinéa 1er, de la loi du 3 juillet 1978 précise que le motif grave, qui autorise chaque partie à rompre le contrat sans préavis ni indemnité, est « laissé à l'appréciation du juge », ce qui signifie que le motif grave n'existera, *in fine*, que s'il est reconnu comme tel par les juridictions sociales. Le juge apprécie en fait et souverainement si le manquement a rendu immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle entre parties. Le contrôle exercé à cette fin par le juge est un contrôle de pleine juridiction. En d'autres termes, le juge substitue son appréciation à celle de l'employeur. Cette appréciation se fait *in concreto* en tenant compte de l'ensemble des circonstances qui sont de nature à attribuer ou non à un fait le caractère de motif grave.

Aux termes de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins. L'alinéa 4 dispose que peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

La charge de la preuve tant de la réalité des faits que du respect des délais prévus à l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3 juillet 1978 incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave, (Voir Cour du Travail de Mons, 23 mai 2013, 2012/AM/257, consultable sur www.juridat.be).

En l'espèce, la première défenderesse soutient par son courrier du 2 septembre 2013 que la demanderesse n'était pas en incapacité de travail à partir du 9 août 2013. Elle conteste ainsi le certificat médical remis le 9 août 2013, (pièce 15 du dossier des défenderesses). Ce certificat médical a été rédigé par le docteur REMACLE pour une incapacité de travail du 9 août 2013 au 6 septembre 2013. Pour justifier cette remise en cause de l'incapacité, l'U.C.M. par son courrier de motivation de la rupture pour faute grave, s'appuie sur la déclaration de plusieurs collègues dont les noms ne sont pas cités dans ce courrier.

Etonnamment, le nom de ces travailleurs ou collègues de la demanderesse n'ont été cités, en termes de conclusions de synthèse, que plus d'un an après la rupture, soit Mesdames D, R et Monsieur H. Les attestations de ces derniers qui figurent en pièces 41 à 43 du dossier des défenderesses, n'ont été transmises au conseil de la demanderesse dans le cadre de la procédure de mise en état de la cause que le 24 novembre 2014. Ces attestations, à l'entête de l'U.C.M., qui justifient en toute grande partie la rupture pour faute grave ne figuraient pas dans le premier dossier échangé entre parties le 20 juin 2014. Elles ne seront insérées dans le dossier de pièces des défenderesses que le 24 novembre 2014 alors qu'elles sont datées du

jeudi 29 et vendredi 30 août 2013, soit le lendemain du courrier de rupture du mercredi 28 août 2013 !

La première attestation est signée par Monsieur H. qui relate une conversation personnelle qu'il a eue avec la demanderesse au sujet de la naissance de sa fille qui venait de naître. La date de cette conversation n'est pas connue ni la date à laquelle il l'a relaté à son employeur.

La seconde attestation est signée par Madame D.. Dans sa première partie, l'attestation fait état des relations de travail difficile entre la demanderesse et Madame D., (harcèlement, dénigrement, non reconnaissance de son travail, bidouillage de chiffres,...). En son dernier paragraphe, l'attestation rédigée au nom de Madame D. énonce : « *Enfin, lorsque Madame S. a été convoquée par Monsieur SIENAERT pour un entretien prévu le 12 août 2013, j'ai eu une conversation téléphonique avec elle au cours de laquelle elle me disait qu'elle sentait bien qu'elle n'en aurait plus pour très longtemps au sein de l'UCM, mais qu'elle comptait bien faire durer la chose afin d'obtenir le maximum possible* ».

La date de la conversation téléphonique n'est pas connue ni la date à laquelle Madame D. l'aurait rapportée à son employeur.

La troisième attestation est signée par Madame R.. Cette attestation relate la manière dont aurait travaillé Madame S. à partir de sa prise de fonction de directrice de département au sein de l'U.C.M. Elle ne contient pas un mot sur les faits qui justifieraient le licenciement pour faute grave, soit la « fausse » incapacité de travail de la demanderesse à dater du 12 août 2013.

Le précédent conseil des défenderesses en termes de conclusions, brode sur base de ces trois attestations que l'incapacité « préméditée » de la demanderesse était destinée à éviter une réunion fixée le 12 août 2013 destinée à discuter de l'organisation du travail. Le dossier des défenderesses ne contient pas la moindre pièce qui attesterait de la tenue de cette importante réunion fixée le 12 août 2013 avec la demanderesse, notamment un courriel adressé à Madame S..

Le tribunal constate tout comme le conseil de la demanderesse qu'il n'est pas possible dans les faits de vérifier la régularité de l'émission du motif grave. En effet, les faits reprochés à la demanderesse ne sont pas prouvés ainsi que dans un second temps la date à laquelle la première défenderesse, employeur, en a eu connaissance.

Le tribunal s'interroge également sur la manière de faire de la première défenderesse. Pourquoi ne pas avoir fait application de la loi du 13 juin 1999 - loi relative à la médecine de contrôle. Il eut été plus correct de faire vérifier l'incapacité réelle ou non de la demanderesse par le médecin contrôle plutôt que de se « jeter » sur une procédure de licenciement pour faute grave d'une directrice de département fondée sur des oui-dire imprécis dans le temps.

En termes de répliques à l'avis de Monsieur l'Auditeur donné dans le cadre de la demande en paiement d'une indemnité de protection (voir ci-dessous), la première défenderesse admet qu'il n'y jamais eu d'avertissements adressés à Madame S..

Au vu de ces considérations, le tribunal estime que la preuve de la faute grave n'est pas rapportée.

L'action de la demanderesse en paiement d'une indemnité de rupture est fondée pour la somme brute de 103.311,24 €. Elle résulte du calcul grille *Claeys* proposé par le cabinet du précédent conseil des défenderesses, (site internet). Il est basé sur le dernier salaire brut mensuel de la demanderesse, employée - cadre, repris au formulaire C.4 du 10 septembre 2013, soit 5.833,44 €. Il n'a pas été contesté par la première défenderesse en termes de conclusion.

b) Indemnité de protection

La loi du 10 mai 2007 prescrit :

Art. 4. *Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par :*

(...)

*4° critères protégés : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, **un handicap**, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale;*

(...)

Art. 18. § 1er. *En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.*

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit :

1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 euros; ce montant est porté à 1.300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi;

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou

désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°.

Art. 28. § 1er. *Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination*

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable.

En l'espèce, il résulte à suffisance de la lecture du courrier de motivation de la rupture du contrat de travail dressé le 2 septembre 2013 que l'une des justifications du licenciement de la demanderesse est son handicap :

(...) Nous rappelons que vous aviez accepté d'exercer, à partir du 1er janvier 2012, la fonction de directrice du pôle Relations, Membres et fédérations de notre A.S.B.L. Au moment de votre engagement, toutes les parties, vous et nous, étiez conscientes du handicap qui vous affecte. C'est donc en pleine connaissance de celui-ci et de vos capacités que vous êtes estimée capable d'exercer cette fonction à temps plein.

Or, tel n'est pas le cas. En effet,

- Vous avez été en incapacité de travail complète à de nombreuses reprises pour des motifs liés à votre handicap ;

- *A partir du 1er mai 2013, vous êtes restée en incapacité de travail mais vous avez repris le travail à temps partiel, avec l'accord du médecin contrôleur de votre mutuelle ;*
- *Le 26 juin 2013, vous avez annoncé votre retour en incapacité de travail complète à partir de juillet, pour quelques semaines, toujours pour un motif lié à votre handicap ;*
- *Le 24 juillet dernier, vous nous avez informés recommencer à travailler à temps plein avec « néanmoins une importante restriction sur les déplacements » pendant trois semaines ;*
- *Depuis ce 9 août, vous étiez à nouveau absente.*

Cela démontre déjà une forme de faute précontractuelle dans votre chef : vous vous êtes engagée à exercer une fonction que vous saviez ne pas pouvoir assumer. (...) »

Monsieur l'Auditeur en son avis rappelle le critère protégé par l'article 28 § 1 et 2 de la loi du 10 mai 2007. L'U.C.M. ne prouve pas que le licenciement de Madame soit étranger à son handicap. Au contraire, la lettre de rupture énonce « *noir sur blanc* » que le licenciement outre la prétendue faute grave est basé sur le handicap de la demanderesse.

L'action de la demanderesse en paiement de l'indemnité de protection pour la somme de 51.655,62 € à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 28 août 2013 et des intérêts judiciaires jusqu'au complet paiement est fondée.

La somme de 51.655,62 € correspond à six mois de rémunération brute, soit 103.311,24 € divisé en deux, (pièce 29 du dossier de la demanderesse).

c) Demandes diverses

La demanderesse postule la condamnation de la première défenderesse à :

▪ Outplacement :

La demanderesse postule également la condamnation de la première défenderesse à activer la procédure de reclassement professionnel (outplacement) mise en place par la C.C.T. n° 82 du 10 juillet 2002, le cas échéant sous peine d'astreinte et à titre subsidiaire, condamner la première défenderesse à payer à la concluante une somme forfaitaire de 7.500,00 €, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 28 août 2013.

En vertu de la Convention collective n°82 du 10 juillet 2002 relative au droit au reclassement professionnel pour les travailleurs de quarante-cinq ans et plus qui sont licenciés, disposition telle que modifiée par la Convention collective de travail n°82bis du 17 juillet 2007, la procédure suivante est mise en place :

Article 3 :

§ 1er. Conformément à l'article 13 de ladite loi du 5 septembre 2001, le travailleur visé à l'article 2 dont l'employeur a mis fin au contrat de travail a droit à une procédure de reclassement professionnel telle qu'elle est fixée dans la présente convention collective de travail.

Ce droit n'est toutefois accordé que si le travailleur remplit simultanément les conditions suivantes :

1° il n'a pas été licencié pour motif grave;

2° au moment du licenciement, il est âgé d'au moins quarante-cinq ans ;

3° au moment du licenciement, il compte au moins un an d'ancienneté de service ininterrompue auprès de l'employeur.

Le droit ne lui est plus accordé à partir du moment où il peut demander le bénéfice de la pension de retraite.

§ 2. Conformément à ce même article 13 de la loi du 5 septembre 2001, l'employeur doit, après que le congé a été donné, offrir au travailleur visé au § 1er, premier et deuxième alinéas, une procédure de reclassement professionnel dont les conditions et délais sont déterminés par la présente convention collective de travail.

Article 7 :

§ 1er. Dans un délai de quinze jours après que le contrat de travail a pris fin, l'employeur fait par écrit une offre valable de reclassement professionnel au travailleur auquel il est tenu d'offrir d'initiative une procédure de reclassement professionnel.

Si, dans le délai susvisé de quinze jours, l'employeur n'offre pas de procédure de reclassement professionnel au travailleur, ce dernier lui adresse une mise en demeure écrite dans le délai d'un mois qui suit l'expiration de ce délai. Ce délai d'un mois est toutefois porté à neuf mois lorsqu'il est mis fin au contrat de travail sans respecter un délai de préavis.

Dans un délai d'un mois après le moment de la mise en demeure, l'employeur fait par écrit une offre valable de reclassement professionnel au travailleur.

Le travailleur dispose d'un délai d'un mois, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre. [...]

§ 7. La demande en vue d'obtenir, d'entamer ou de reprendre une procédure de reclassement professionnel, la mise en demeure, le consentement à la procédure ou le refus éventuel de celle-ci, la demande de report de la date de début ainsi que l'avertissement relatif à un nouvel emploi ou à une activité indépendante se font par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur pour réception.

L'offre de reclassement professionnel de l'employeur, le refus éventuel d'une demande de procédure de reclassement professionnel, l'acceptation ou le refus d'une demande de report de la date de début se font par lettre recommandée.

L'arrêté royal du 23 janvier 2003 pris en exécution des articles 15 et 17 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs prévoit :

Article 2 :

En application de l'article 15, alinéa 2 de la loi, le montant de la contribution de l'employeur qui n'a pas respecté les obligations imposées en vertu des articles 13 et 14 de la même loi est fixé à euro 1.500.

Article 3 :

En application de l'article 15, alinéa 2 de la loi, la contribution fixée à l'article 2 du présent arrêté est majorée d'un montant de 300 euros afin de couvrir les charges administratives et financières.

Article 4 :

Le travailleur qui remplit les conditions fixées par l'article 13 de la loi et qui a introduit une demande valable mais n'a pas pu bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel telle que prévue par ou en vertu de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail et relative au droit au reclassement professionnel pour les travailleurs de quarante-cinq ans et plus qui sont licenciés, communique au bureau du chômage de l'Office national de l'Emploi dont il relève, son souhait de bénéficier d'une procédure de reclassement à <charge> de l'Office national de l'Emploi. Cette communication doit, à peine de déchéance, être adressée au bureau du chômage dans un délai de six mois à compter du moment où le travailleur a mis l'employeur en demeure, conformément à la procédure de reclassement prévue par ou en vertu de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail. Si le travailleur a, entre temps, trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur mais a perdu cet emploi dans les trois mois qui suivent son entrée en service, le délai de six mois est suspendu à concurrence de la durée de cette occupation.

Article 5 :

Le travailleur joint à sa communication la preuve qu'il remplit les conditions fixées par la loi, à savoir :

- avoir été licencié par son employeur pour un <motif> autre qu'un motif grave ;*
- avoir notifié à son employeur son souhait de bénéficier d'une mesure de reclassement professionnel et mis celui-ci en demeure ;*
- compter une ancienneté d'un an au moins dans l'entreprise au moment où le congé a été donné.*

A cet effet, il joint à sa communication :

[...]

- la preuve qu'il a, dans le délai fixé par ou en vertu de la convention collective de travail visée à l'article 4, informé son employeur de son souhait de faire usage de son droit à obtenir une procédure de reclassement professionnel et, si aucune proposition de procédure de reclassement n'a été faite, mis celui-ci en demeure de proposer une offre de reclassement professionnel ;

[...].

Article 6 :

Le bureau du chômage qui instruit le dossier examine si le travailleur est dans les conditions pour bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel au regard de la loi et demande à l'employeur dans un délai d'un mois à compter de la communication du travailleur de justifier l'absence de procédure de reclassement professionnel.

L'employeur dispose d'un délai de 15 jours, à compter de la notification de cette demande, pour y répondre.

A défaut de réponse de l'employeur dans le délai imparti, celui-ci est présumé ne pas avoir respecté les obligations qui lui sont imposées en vertu des articles 13 et 14 de la loi.

Si l'employeur apporte une justification, le bureau du chômage examine cette réponse, statue et notifie sa décision au travailleur et à l'employeur.

Il découle de ces dispositions que le travailleur qui ne bénéficie pas de la mise en œuvre par l'employeur de la procédure de reclassement professionnel ne peut prétendre obtenir un quelconque droit sur les indemnités prévues aux articles 2 et 3 de l'arrêté royal du 23 janvier 2003 dès lors qu'il s'agit d'un droit reconnu en faveur de l'O.N.Em. lequel peut être appelé à se substituer à l'employeur qui néglige de remplir ses obligations.

L'article 4 du même arrêté prévoit que le chômeur doit, pour bénéficier d'un reclassement à charge de l'O.N.Em., s'adresser préalablement à son employeur et qu'en cas de refus ou d'absence de suites données, l'O.N.Em. laisse encore la possibilité à l'employeur de réparer son manquement et que ce n'est qu'à l'issue de ce processus que le chômeur sera pris en charge en vue de bénéficier d'un aide à l'emploi.

La Cour du travail de Liège (Cour du Travail, Liège section Namur, R.G.

2013/AN/19, arrêt du 24 juin 2014, www.juridat.be) a jugé que :

Cette procédure permet à l'employeur fautif d'éviter la sanction prévue par la réglementation mais donne encore l'occasion à l'employeur de réparer son manquement. Elle ne répare pas intégralement le dommage subi par le travailleur par le fait qu'il doit tout à la fois solliciter et attendre la mise en œuvre de la procédure alors que l'employeur a l'obligation de la lui proposer dès que le travailleur licencié rentre dans les conditions. Cependant, il incombe au

travailleur de démontrer l'existence d'un dommage spécifique lequel peut consister en la perte d'une chance.

Néanmoins, pour bénéficier d'une prise en charge par l'O.N.Em. (ou par son employeur qui peut se ranger aux arguments de l'O.N.Em.) et donc considérablement réduire son dommage voire même empêcher qu'il survienne, le travailleur licencié doit réagir en mettant l'employeur en demeure dans un délai très court.

Cette mise en demeure doit être faite par voie recommandée à la poste. Il a été jugé qu'un fax ne peut remplacer cette formalité.

Lorsque le travailleur a été licencié pour motif grave, l'employeur ne doit pas mettre la procédure en action. Le travailleur n'y a en effet pas droit.

Le législateur n'a pas envisagé l'hypothèse d'un licenciement pour motif grave dont la régularité ou la gravité ne serait ultérieurement pas reconnue.

L'employeur qui se fonde sur sa décision de mettre fin au contrat pour motif grave ne commet pas de faute en ne proposant pas ou en ne donnant pas suite à la demande du travailleur concerné de mettre en œuvre la procédure de reclassement professionnel. L'O.N.Em. ne dispose pas plus du droit d'agir.

Lorsqu'à l'issue d'une procédure judiciaire, le licenciement pour motif grave n'est pas confirmé par les juridictions du travail, le délai pour mettre en œuvre la procédure est largement dépassé et le législateur n'a pas prévu la possibilité d'y remédier endéans un délai prenant cours à dater du moment où le jugement devient définitif.

Dès lors, l'employeur qui a licencié pour un motif grave, sauf éventuellement dans l'hypothèse où le licenciement est dépourvu de toute crédibilité et a été donné dans le but de nuire au travailleur, ne commet pas une faute en n'enclenchant pas la procédure.

Par ailleurs, lorsque le travailleur fonde son action sur le droit de la responsabilité civile, il doit établir, outre la faute, un dommage spécifique lié à celle-ci. Il lui incombe de veiller à limiter son dommage notamment en demandant rapidement l'intervention de l'O.N.Em. .

En l'espèce, la procédure « d'outplacement » n'a pas été mise en route par la première défenderesse au vu du licenciement pour motif grave de la demanderesse.

Comme énoncé par la Cour du travail ci-dessus, le législateur n'a pas pris en compte l'hypothèse où le travailleur licencié pour faute grave obtenait gain cause en justice pour disqualifier le licenciement pour faute grave. En l'espèce, le tribunal a estimé que le licenciement pour faute grave n'était pas fondé.

Dans ce cadre, il appartient à la demanderesse de faire la preuve que d'un dommage spécifique lié à l'absence de mise en place de la procédure d'outplacement par son employeur. Cette preuve n'est pas rapportée.

Ce chef de demande n'est pas fondé.

- Prime de fin d'année 2013

La demanderesse postule le paiement de la somme brute de 3.888,96 € au titre de prime de fin d'année 2013, à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 28 août 2013 et des intérêts judiciaires jusqu'au complet paiement.

En l'absence d'une faute grave dans le chef de la demanderesse, (voir ci-dessus), ce chef de demande est fondé.

- Frais de carburant

La demanderesse postule le paiement d'une somme de 335,11 € au titre de remboursement de frais de carburant.

Son dernier contrat de travail prenant cours le 1^{er} janvier 2012 stipule en sa clause 11 :

« Un véhicule de société de catégorie 2 est attribué à Madame S. aux conditions définies par la Car Policy annexée à la présente (version 8 – 4 août 2009).

Cette « car policy » n'est pas produite par les parties. Le tribunal ne peut ainsi vérifier ce qui a été convenu entre parties sur ce point.

La demanderesse produit en pièce 19 de son dossier une pièce intitulée note de frais pour la période du 21 juin au 25 août 2013. Les défenderesses produisent quant à elles en pièce 36 de leur dossier un document qui atteste du paiement d'une partie des frais réclamés par la demanderesse pour un montant de 150,30 € le 8 octobre 2013. Cette somme a été payée sur base des justificatifs produits complémentaires par la demanderesse pour cette somme de 150,30 €.

Ce montant payé est satisfaisant.

La demande de Madame S., sur ce point, n'est pas fondée.

- Restitution du matériel adapté à son handicap :

La demanderesse postule à récupérer la propriété du matériel informatique en possession de la première défenderesse, matériel subsidié par l'A.W.I.P.H. et adapté à son handicap.

Les défenderesses produisent deux correspondances circonstanciées de l'A.W.I.P.H. (pièces 10 et 11).

Il en résulte que le matériel subsidié au vu du handicap de la demanderesse a été partiellement subsidié à concurrence d'une somme totale de 3.375,97 €.

Les deux correspondances du mois d'octobre 2012 de l'A.W.I.P.H. énoncent :
« (...) à assurer le transfert de propriété de ce matériel au travailleur dès la réception de l'intervention de l'agence, si ce matériel peut être utilisé quelle que soit l'entreprise à laquelle le travailleur handicapé serait lié par un contrat de travail, et pour autant que l'intervention de l'agence couvre l'intégralité du coût du matériel .
(...) »

A la lecture de correspondances précédentes de l'A.W.I.P.H., le matériel litigieux a été subsidié pour partie, soit à 50 %.

La demanderesse n'est donc pas fondée à récupérer ce matériel financé pour moitié par son ancien employeur.

▪ Vacances complémentaires :

La demanderesse réclame **solidairement** aux deux défenderesses la somme brute de 15.246,49 € au titre de solde de vacances complémentaires, à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 28 août 2013 et des intérêts judiciaires jusqu'au complet paiement.

La demanderesse produit une attestation de l'ancien secrétaire de la FNUCM, Monsieur WAMBERSIE. Il atteste :

« Sur le plan contractuel, elle a été transférée en 2010 sur un contrat UCM Namur Indivis et en 2012 sur un contrat FNUCM.

Lorsqu'elle a quitté le secrétariat social, l'accord suivant a été prise :

Il lui a été octroyé 11,5 jours de vacances complémentaires pendant une période de 8 ans.

Cet arrangement était destiné à compenser financièrement des anomalies survenues pendant sa période d'occupation au secrétariat social ;

J'ai marqué mon accord pour la prise en charge de ces vacances complémentaires et je les ai octroyées chaque année jusqu'à mon départ. »

Cette attestation sibylline de Monsieur WAMBERSIE est contestée par les défenderesses.

Le tribunal relève à la lecture des contrats de travail dressés les 26 avril 2010 (passage du secrétariat Social des Classes moyennes à l'UCM) et celui prenant cours

au 1^{er} janvier 2012 avec la FNUCM que rien n'est convenu pour un octroi complémentaire de jours de vacances à Madame S..

De plus, la justification donnée par Monsieur WAMBERSIE (arrangement destiné à compenser financièrement des anomalies survenues pendant sa période d'occupation au secrétariat social) est sujette à interrogation. Que recouvraient les anomalies invoquées (travail non déclaré, avantages non fiscalisés, ...) ?

En l'absence d'un accord contractuel clair, le tribunal estime ce chef de demande non fondé.

▪ Demande nouvelle de la demanderesse

En termes de conclusions de synthèse, le conseil de la demanderesse indique que sa demande nouvelle n'est plus soutenue.

Le dispositif de ses conclusions ne contient pas de demande quant à la rectification éventuelle des fiches de paie.

Le tribunal estime que ce chef de demande n'est plus d'actualité.

d) Dépens

Le conseil de la demanderesse postule un montant de 5.500 € dépens à charge de des défenderesses.

Ce montant correspond à l'indemnité de base pour un litige compris entre 100.000 et 250.000 €.

Ce montant est correct. Cependant, il sera mis uniquement à charge de la première défenderesse. L'action contre la seconde défenderesse n'étant pas fondée.

e) Cantonnement

Le code judiciaire prescrit :

Art. 1406. Le juge qui statue sur le fonds de la demande peut décider qu'il n'y a pas lieu à cantonnement pour tout ou partie des condamnations qu'il prononce, si le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave.

Art. 1407. Dans tous les cas où une saisie, à titre conservatoire ou à titre exécutoire, frappe des fonds ou effets mobiliers qui se trouvent entre les mains d'une autre personne que le débiteur, celui-ci, le tiers qui les détient et le créancier qui les a saisis peuvent se pourvoir devant le juge des saisies, pour faire ordonner soit le dépôt des fonds ou effets mobiliers aux mains

d'un séquestre agréé ou commis, soit, s'il s'agit d'espèces liquides ou à échoir, leur dépôt à la Caisse des dépôts et consignations.

En termes de conclusions, l'U.C.M. National demande à pouvoir cantonner les sommes dues à la Caisse des dépôts et consignations conformément au code judiciaire.

La demanderesse, en termes de conclusions de synthèse, ne conteste pas cette demande et elle ne fait pas état d'un préjudice grave dans son chef.

Le tribunal estime qu'il n'y a pas lieu d'écarter la possibilité du cantonnement conforme au code judiciaire dans l'éventualité d'un appel du présent jugement.

f) Intérêts

Par un arrêt du 7 mai 2010, la Cour du Travail de Liège, (R.G. 36367/09, www.juridat.be) indique :

L'assiette des intérêts.

1.1. Il n'est plus contestable aujourd'hui que les intérêts portés par les dettes de rémunération et d'indemnité compensatoire de préavis sont dus sur le montant brut correspondant.

La loi du 8 juin 2008 le prévoit dorénavant de manière explicite en ses articles 69 et 70 pour toutes les dettes nées postérieurement au 1er juillet 2005.

La Cour constitutionnelle a, dans un récent arrêt, confirmé que ces dispositions légales ne violent pas les articles 10 et 11 de la Constitution, lus en combinaison avec l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et le principe général de non-rétroactivité des lois.

1.2. Il s'ensuit que c'est à bon droit que les premiers juges ont condamné l'actuelle appelante aux intérêts légaux et judiciaires sur le montant brut de l'indemnité complémentaire de rupture.

Les intérêts seront ainsi imputés sur les montants bruts dus à la demanderesse depuis la date de la rupture du contrat de travail, soit le 28 août 2013.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,**

Statuant contradictoirement et publiquement en application de l'article 747 du C.J.,

DIT l'action de la demanderesse recevable et en grande partie fondée contre la première défenderesse.

MET la seconde défenderesse hors cause.

CONDAMNE la première défenderesse au paiement

- d'une somme brute de 103.311,24 € à titre d'indemnité de rupture, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 28 août 2013 et des intérêts judiciaires.

- d'une somme brute de 3.888,96 € au titre de prime de fin d'année 2013, à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 28 août 2013 et des intérêts judiciaires jusqu'au complet paiement.

- d'une somme de 51.655,62 € au titre d'indemnité de protection, à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 28 août 2013 et des intérêts judiciaires jusqu'au complet paiement.

DIT l'action non fondée pour le surplus.

CONDAMNE la première défenderesse aux dépens, soit l'indemnité de procédure de base pour une affaire comprise entre 100.000 € et 250.000 €, soit 5.500 €.

ORDONNE l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant tout recours, sous réserve d'un cantonnement conforme au code judiciaire.

Fait et prononcé, en langue française, à l'audience publique de la CINQUIEME Chambre du tribunal du travail de LIEGE – division de HUY,

Présents :

Monsieur Laurent SACRE, Juge, président l'audience,
Monsieur Jacques DELHEZ, Juge social au titre d'employeur,
Monsieur Werner VANDERVORST, Juge social au titre d'ouvrier,
Monsieur Denis COURTOY, Greffier.

Le Greffier,

Le Président et les Juges sociaux.