

## Asbl LE TRIANGLE

Educateur : Bruno MENGONI employé dans le service TRANSI-TOI

Fin de CDD au 30/06/2020 contestée avec demande de requalification en CDI

Dans le but d'informer tous les membres du CA, je reprends ci-dessous quelques échanges de courriel intervenus dans la dernière quinzaine.

### Résumé par Christian le 26/06/2020

Bernard et Emmanuel ont annoncé aux 3 éduc de Transi-toi que leur CDD ne serait pas renouvelé :

1. BRUNO : pcq un CDD de plus serait requalifié en CDI, risque que nous ne pouvons pas prendre.
2. NADEGE : pcq elle a été engagée au barème A1 (alors que A2 suffit). Cela diminue l'enveloppe restante et empêche de prendre 3 éduc mais seulement 2,5. Comme on a estimé qu'on ne pouvait pas la reprendre au barème A2, la seule option est de ne pas renouveler son CDD.
3. VALENTIN : car Bernard n'est pas satisfait de son travail.

Le cas qui pose plus problème est BRUNO.

Il a interpellé Angélique (déléguée syndicale) qui a pris contact avec moi ; Bruno m'a ensuite téléphoné et je n'ai pu que confirmer le problème du CDD/CDI.

Ce matin il est repassé voir Bernard, assez agressivement, pour exiger qu'on lui fasse un nouveau contrat, menaçant d'aller au syndicat et éventuellement en justice.

Congés payés : selon Bruno, il avait été convenu que ses congés seraient pris en août.

Je me suis dit : de la part de la direction, accepter cela c'est quasiment reconnaître qu'il sera toujours en place en août alors que son CDD se termine au 30/06. C'est évidemment la thèse de Bruno.

Bernard me répond « Pour ton information. Je n'ai jamais répondu à ce courriel de Bruno" ... mais aucun congé n'a été pris avant le 30/06, ce qui conforte Bruno dans l'idée qu'un nouveau contrat lui serait confirmé en temps utile.

Le personnel est très remonté contre Bernard car il semble que nombre d'entre eux étaient d'avis de conserver Bruno. Bernard et Emmanuel vont tenter de mettre les choses au clair lors de la réunion de personnel de lundi prochain.

Quant à Valentin : il a aussitôt remis un CM pour le reste de son CDD !

### Précisions apportées par Bernard [Directeur pédagogique -> 30/06/2020, remplacé par Emmanuel MATHIEU le 01/07/2020] le 29/06/2020

La procédure institutionnelle de demande de congé, pour l'ensemble du personnel, pour l'été et l'hiver se fait en fin février et en septembre.

Nous ne savions pas encore jusque mai-juin (CA) qui nous allions ou pas les reprendre.

Nous avons connu le budget de la saison 3 de VFL, en début avril.

La période de confinement et la venue d'Emmanuel n'a pas aussi permis de discuter du problème plus rapidement.

Le mot de Bruno laisse bien entendre qu'il n'y a rien d'acquis, pas de certitude.

De plus, je n'ai jamais accepté ouvertement de faire un quelconque horaire d'équipe, au-delà du 30 juin, et je n'ai jamais promis quoi que ce soit, ouvertement et implicitement.

Et le personnel de TT était informé du budget en réduction du subside PCS et de l'impossibilité d'engager encore 3 personnes.

Bruno lui-même, lors de notre entrevue d'annonce, parlait lui-même spontanément de nécessité d'interruption de son temps de travail entre deux CDD.

Nous n'avons eu que la certitude de Monsieur Chisogne de ne plus faire de CDD (car 2 ans), vers mi-juin.

Vu sa paternité éminente (17-18 juin), nous avons décidé tous les 3, de lui dire après l'accouchement.

Au vu des réactions personnelles des 3 travailleurs, nous sommes sans travailleur pour cette dernière semaine à TT.

### **Que serait-il advenu en prévenant plutôt ?**

(Valentin = CM, Nadège = congé payé et Bruno = petit chômage). **C'est la MA qui s'occupe de TT.**

Chacun savait qu'il avait un CDD. Nul n'est censé ignorer ce qu'il a signé, mais il est vrai : « on peut espérer ».

Angélique, déléguée syndicale, lui a dit qu'il n'y avait rien à faire et elle a été avertie juste avant, confidentiellement, des avis juridiques de Partena.

### **Email de Christian [Président] à Bruno le 30-06-2020**

*Ce courriel a été adressé à la demande de la direction pédagogique, vu l'avertissement de Bruno qu'il viendrait bien prester « son CDI » dès le 1<sup>er</sup> juillet.*

Monsieur Mengoni,

Il me revient que vous envisagez de venir au Triangle dès demain, 1<sup>er</sup> juillet 2020, dans le but de prester « votre CDI ».

Je vous rappelle, et je le regrette pour vous et votre famille, que votre dernier CDD se terminait ce 30 juin 2020 et qu'il n'a pas été renouvelé pour des motifs déjà évoqués par la direction de l'établissement. Vous m'avez dernièrement appelé par téléphone et j'ai pu vous les confirmer.

En aucun cas nous ne pouvons considérer que vous disposez automatiquement d'un CDI qui vous permettrait de vous présenter au Triangle.

Le faire de force et contre l'avis de la direction, ce que vous semblez envisager, risque de menacer la sérénité et la sécurité sur le site, ce que je ne peux admettre.

Vous avez entamé une discussion sur le plan juridique ; sans présumer de sa bonne fin, je pense que laisser poursuivre sereinement cette tentative d'accord amiable serait le meilleur élément en votre faveur.

...

### **Courriel de Bruno à la direction le 01-07-2020**

*Ce courriel a été adressé après sa présentation au Triangle, le matin même.*

Monsieur MATHIEU [*Nouveau directeur pédagogique*] ,

Par la présente, je tiens à confirmer les faits de ce jour.

Ainsi, à mon arrivée sur mon lieu de travail, vous m'avez clairement enjoint de ne pas prester mes heures de travail et de quitter les lieux mon contrat étant selon vous terminé depuis le 30 juin 2020.

Comme indiqué au moment des faits je me considère comme étant lié par contrat à durée indéterminée.

Je prends donc acte de mon licenciement et vous prie de bien vouloir me notifier les motifs concrets de cette décision conformément au prescrit de la CCT 109.

D'autre part, je tiens à vous signaler que je reste disponible par email à l'adresse [mengoni.bruno@gmail.com](mailto:mengoni.bruno@gmail.com), pour les futurs travailleurs de TRANSITOI en cas d'un nécessaire passage d'information pour le bon fonctionnement du service.

...

## Courriel adressé par la direction pédagogique le 01-074-2020

*Ce courriel a été adressé par Emmanuel, en accord avec Christian, après la venue de Bruno au Triangle.*

Bonjour Bruno,

J'étais bien étonné de te voir ce matin car tu avais reçu un message du Président du Conseil d'Administration, Mr Christian Goblet, t'invitant à ne pas te présenter puisque ton contrat prenait fin ce 30 juin.

Je n'ai pu que te remettre copie de ce courrier ce matin et te confirmer que nous ne sommes plus liés par un contrat.

Ta visite et le contenu de ton nouvel email de ce jour m'ont donc encore plus étonné puisque le 24 juin, nous nous sommes rencontrés avec tes collègues pour confirmer la non-reconduction des contrats à durée déterminée et dans la foulée, tu es venu nous remettre ta clé de bureau. Il m'avait donc semblé que tu avais très bien compris les raisons financières qui ont mené le Conseil d'Administration à prendre -à contre cœur- ces décisions de non-reconduction...

Cela étant, c'est effectivement ton droit de solliciter une motivation écrite de ton licenciement puisque tu étais occupé par l'ASBL depuis plus de 6 mois dans le cadre de contrats à durée déterminée.

Le Conseil d'Administration ne manquera pas de revenir vers toi à ce sujet.

Bon courage pour la suite.

## Informations reçues par Rudy de la part du service juridique de PARTENA

*Voici ce qui ressort de ma [Rudy] communication téléphonique avec la juriste de PARTENA :*

- Concernant la motivation du licenciement (cf CTT 109) : Monsieur MENGONI nous demande de justifier son licenciement car de son point de vue il s'estime lié par un CDI. Nous n'avons pas à justifier la fin de son contrat car c'est un CDD et la fin d'un CDD ne se justifie pas. Elle nous conseille de lui répondre par recommandé que sa demande est nulle et non avenue puisqu'il ne s'agit pas d'un licenciement et que la CTT 109 n'est donc pas d'application.

- Concernant la succession de CDD elle confirme que le juge examine cette question avec moins de sévérité lorsque l'engagement d'un travailleur est lié au renouvellement ou à l'octroi d'une subvention.

- Néanmoins, elle attire notre attention sur le fait que l'employeur ne peut conclure des CDD successifs dans le seul but d'éluider les règles applicables à la rupture d'un CDI. Le fait que nous avons dans les faits la garantie d'une prolongation du subside (convention VivaForLive signée au CA du 8 avril) pourrait laisser entendre que nous tentons de nous soustraire aux règles applicables au préavis en matière de CDI. Nous pouvons argumenter en justice que le projet TRANSI TOI n'est pas viable à long terme vue l'absence de garantie pour son subventionnement mais le juge pourrait aussi estimer que le projet était au moins viable pour une année supplémentaire.

Elle ne se prononce pas sur nos chances d'obtenir gain de cause en justice. Le service juridique de PARTENA ne donne que des avis juridiques et n'assure pas la défense de ses clients, elle nous recommande donc de nous adresser à un avocat spécialisé en droit social si les choses aboutissent devant le Tribunal du travail.

...

## La situation actuelle

### 1. Sur le plan de l'emploi

- Un nouveau travailleur a été engagé à temps plein dès le vendredi 03-07-2020.
- C'est le seul emploi validé actuellement, les autres prestations étant gérées par la MA.

### 2. Points à relever quant à notre position vis-à-vis de Bruno

- Nombre de CDD : Bruno aurait déjà eu 9 CDD sur plusieurs années, dont les deux derniers sans interruption.
- Le dernier CDD a une durée de 2 mois ½, inférieur aux 3 mois exigés normalement. Bernard a justifié cela par la fin des subsides TT au 30-06-2020. Mais il faut noter qu'à la date de la signature du dernier CDD la promesse de subsides nous était déjà parvenue couvrant jusqu'au 30-06-2021.
- A aucun moment il n'a été dit à Bruno qu'il ne convient pas au travail à Transi-Toi. La motivation officielle du non-renouvellement du CDD était plutôt d'ordre financier : éviter d'aboutir à un CDI qui nous occasionnerait des frais importants lors du préavis.
- Bernard aurait déclaré à Rudy [*Directeur Administratif*] et Emmanuel « en aucun cas je ne reprendrais Bruno ». Et pourtant la non-satisfaction sur le plan du travail n'a jamais été évoquée directement à Bruno et aucune mise en garde écrite ne lui a été adressée antérieurement.
- N'ayant pas connu beaucoup Bruno, Emmanuel ne peut donner un avis précis sur sa capacité. Par contre les réactions de Bruno à l'occasion de la rupture l'ont fortement déçu et ne l'incite pas à le reprendre.

## Quelles sont nos possibilités et quelle décision prendre ?

### 1. **Ne pas reprendre Bruno**

Quelle motivation utiliser ?

- Subsidés ? ... semble inopportun.
- Ne convient pas ? ... il faudrait très bien l'expliquer après avoir signé de multiples CDD avec lui.
- Risque financier d'un CDI ... alors que les subsides de TT ne sont pas garantis ? ... cela pourrait être la meilleure voie de défense.

Risque qu'il entame une procédure en justice, conforté par les infos qu'il a reçues du syndicat ou d'un juriste.

- Paiement des frais de justice et d'un avocat spécialisé
- Si on ne gagne pas ce procès : coût de l'indemnisation.

Ces frais seront sans doute répartis sur plusieurs années ( demande tardive de Bruno + durée de la procédure) alors qu'il n'est pas certain que la subsidiation Transi-Toi se poursuivra.

Les dépenses seraient alors à faire sur le dos de la MA, ce qui est risqué sur le plan du contrôle des subsides par la R.W.

### 2. **Reprendre Bruno**

Si on le reprend, c'est inévitablement sur base d'un CDI.

- A-t-on envie de le reprendre ? ... même pour un court temps ? ... il semble que non.
- Pourrait-on le payer en demandant de ne pas prester ? Je pense que oui compte tenu que Bruno n'est pas payé par des subsidés de la R.W. mais par un don de VivaForLive dont il faut simplement prouver l'utilisation.
- Comment est-ce que cela sera perçu par l'équipe ?
- Comment motiver notre changement d'avis ? ... convient / convient pas ?  
Peut-être motiver les deux derniers CDD dans Transi-Toi comme des essais ... pas tout à fait convaincants ... mais ???

Si, finalement, il ne convient pas : il faudra le licencier avec les risques de congés de maladie, de moins bon travail, ... comme avec tout travailleur.

Comparer ces coûts et les inconvénients avec ceux de la non-reprise en CDI.

### **3. Sur le plan budgétaire**

- Faire en sorte que les surplus budgétaires de TT ne détériorent la situation financière de la MA.
- Imputer tous les frais relatifs aux emplois TT dans l'enveloppe TT, sans exception. Donc aussi coût avocat, frais de justice, CP de sortie, ...
- Il faudrait établir un bilan financier 2019/2020 et 2020/2021 compte tenu du fait que les subsides sont sur des périodes différentes (janvier/décembre et juillet/juin) afin d'être certain de ne pas s'engager à des frais supérieurs pour chacune des périodes distinctement. Bernard m'a laissé entendre que l'on aurait déjà dépassé une certaine enveloppe de  $\pm 4.000$  € à la fin juin ; il faudrait que Rudy nous confirme.

### **4. Sur le plan de l'emploi TT**

- Ne pas signer de nouveau contrat pour TT tant que cette situation n'a pas trouvé une décision ferme.
- Bien établir les coûts en rapport avec les subsides avant toute signature.
- Analyser le PROJET PEDAGOGIQUE du projet TT afin qu'il soit, aussi, en accord avec les budgets.

### **5. Interférence avec la MA**

- Eviter toute interférence du personnel de la MA avec le service TT
  - Eviter tout problème de responsabilité dans la MA en cas de déplacement du personnel dans les locaux de TT.
  - Eviter qu'on ne puisse considérer que les subsides de la MA sont frauduleusement détournés vers un autre projet.

Il y a donc urgence à bien se positionner dans cette affaire afin que le service TT puisse se poursuivre le plus harmonieusement possible.