



Copie

Délivrée à: me. JOURDAN Mireille

art. 792 C.J.

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

### Expédition

Numéro du répertoire	
<b>2024/13.</b>	
Date du prononcé	
<b>2 janvier 2024</b>	
Numéro du rôle	
<b>2020/AB/468</b>	
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 13 mai 2020 18/3856/A	

Délivrée à
le
€
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

Quatrième chambre

## Arrêt

COVER 01-00003647072-0001-0008-01-01-1



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

**L'A.S.B.L. MAISON MEDICALE N** \_\_\_\_\_ **B'** \_\_\_\_\_, BCE \_\_\_\_\_, dont le siège est  
établi à 1080 Bruxelles,

**Appelante,**  
représentée par Maître Sophie Wintgens loco Maître Dominique Claes, avocat à Watermael-  
Boitsfort.

contre

**Madame N** \_\_\_\_\_ **N** \_\_\_\_\_, NRN \_\_\_\_\_ domiciliée à \_\_\_\_\_

**Intimée,**  
représentée par Maître Camille Lorgeoux loco Maître Mireille Jourdan, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

### **I. INDICATIONS DE PROCÉDURE**

1. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
2. Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :
  - le jugement, rendu entre parties le 13 mai 2020 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 1<sup>ère</sup> chambre, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
  - la requête de la partie appelante, déposée le 28 juillet 2020, au greffe de la cour ;
  - l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire en date du 2 septembre 2020 fixant un calendrier procédural et une date de plaidoiries ;
  - les conclusions (de synthèse) des parties ;
  - les dossiers des parties.



3. Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 5 décembre 2023. Les débats ont été clos. La cause a, ensuite, été prise en délibéré.

## II. ANTECEDENTS

4. Les faits utiles à la solution du litige peuvent être synthétisés comme suit :

- L'ASBL MAISON MEDICALE N B (ci-après : « l'ASBL ») a engagé Madame N N, en qualité d'employée (médecin généraliste), à dater du 2 janvier 2018, selon un régime de travail à temps partiel (27 heures par semaine) selon un horaire fixe (du mardi au vendredi).
- Les parties précisent qu'une réunion eut lieu, à la demande de Madame N N, avec les trois autres médecins travaillant dans l'ASBL, le 30 janvier 2018, et qu'à l'issue de celle-ci, un accord fut trouvé quant à une modification de l'horaire de travail de l'intéressée, qui serait mise en œuvre au mois de mars 2018.
- Selon les deux parties, Madame N N a annoncé sa grossesse à son employeur, au cours du mois de février 2018.
- Par lettre recommandée du 26 février 2018, l'ASBL a licencié Madame N N, avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 2 semaines de rémunération.

Le formulaire C4 mentionne comme motif du chômage : « *La personne ne convient pas au poste qui lui a été proposé.* »

- Par courrier du son conseil du 19 mars 2018, Madame N N a réclamé à l'ASBL une indemnité de protection de la maternité, équivalent à 6 mois de rémunération.

Par courrier de ses conseils du 3 avril 2018, l'ASBL a refusé d'y faire droit.

5. Madame N N a introduit la procédure judiciaire par une requête déposée au greffe du tribunal du travail francophone de Bruxelles le 29 août 2018.

Elle demandait au tribunal de condamner l'ASBL à lui payer un montant de 20.111, 01 € à titre d'indemnité de protection de la maternité, à majorer des intérêts légaux et judiciaires, et des dépens.



6. Par le jugement déféré, prononcé le 13 mai 2020, le tribunal :

« Statuant contradictoirement ;

Déclare les demandes recevables et partiellement fondées dans la mesure déterminée ci-après,

Condamne l'ASBL MAISON MEDICALE N° B au paiement à Madame N de la somme de :

20.111, 01 € à titre d'indemnité de protection prévue par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971

Montant à majorer des intérêts légaux (à dater du 26 février 2018) et des intérêts judiciaires à partir de la date de son exigibilité jusqu'à son entier paiement.

Condamne l'ASBL MAISON MEDICALE N° B aux entiers dépens de l'instance et la condamne à payer à Madame N 2.400,00 € à titre d'indemnité de procédure. Condamne en outre l'ASBL MAISON MEDICALE N° B au paiement de la somme de 20,00 euros à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (loi du 19 mars 2017)».

### III. LES DEMANDES EN APPEL

7. L'ASBL demande à la cour de réformer le jugement, de dire la demande originaire de Madame N non fondée, de l'en débouter, et de la condamner aux dépens des deux instances, liquidés 2.600 € par instance à titre d'indemnité de procédure.

Madame N demande à la cour de déclarer l'appel non fondé et de confirmer le jugement. Elle demande également à la cour de condamner l'ASBL aux dépens d'appel, liquidés au montant de 2.600 € à titre d'indemnité de procédure.

### IV. LA DECISION DE LA COUR

#### III.A. La recevabilité de l'appel

8. Il ne résulte d'aucun élément que le jugement dont appel aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.



Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel sont par ailleurs remplies.

L'appel est recevable.

### III.B. L'examen de la contestation

9. Aux termes de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut poser aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse de celle-ci, sauf «*pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement*». L'employeur supporte la charge de la preuve de ces « motifs étrangers », preuve qui peut être apportée par toutes voies de droit. Les motifs du licenciement doivent être totalement étrangers à la grossesse : un licenciement dicté en partie par la grossesse et en partie par d'autres motifs est interdit par l'article 40 de la loi sur le travail<sup>1</sup>.

10. L'ASBL, en sa qualité d'employeur, reconnaît avoir été informée par Madame N N' de sa grossesse, « au début du mois de février 2018 », précisant même que cette annonce avait été communiquée bien avant le 23 février 2018.

Il en résulte qu'à la date du licenciement (26 février 2018), Madame N N' bénéficiait de la protection qu'instaure l'article 40 de la loi du 16 mars 1971.

11. L'ASBL invoque le fait qu'elle ne pratique pas la discrimination à l'égard des femmes enceintes et n'aurait « jamais licencié une travailleuse » pour un tel motif. Cette allégation, non établie, est générale et ne permettrait en toute hypothèse pas de vérifier si le licenciement de Madame N N' fut, concrètement, justifié par des motifs étrangers à sa grossesse.

De même, le fait pour l'ASBL d'ignorer les causes des périodes d'incapacité de travail de l'intéressée ne constitue, en soi, aucune preuve ou début de preuve d'un « motif étranger » à la grossesse, qui eût provoqué un licenciement.

12. L'ASBL estime par ailleurs que Madame N N' ne « respectait pas l'horaire de travail » qui serait un élément essentiel de son contrat de travail et invoque, à cet égard, le fait qu'elle eût sollicité une modification de celui-ci lors d'une réunion le 30 janvier 2018.

Or, le fait de demander une modification d'un horaire de travail n'équivaut pas à un non-respect d'un horaire de travail.

<sup>1</sup> En ce sens : C.T. Bruxelles, 3 septembre 2014, J.T.T., 2015, p. 388.



De même, il ne se déduit pas, en tant que tel, de cette demande, un « manque de fiabilité ». Les allégations de l'ASBL selon lesquelles Madame N<sup>1</sup> N<sup>1</sup> aurait à cet égard « elle-même négocié » les horaires convenus au départ ne sont pas démontrées et semblent même contredites par les explications avancées par l'ASBL (à savoir, la nécessité de « combler », par son engagement, des plages horaires durant lesquelles les médecins déjà occupés au sein de l'ASBL ne travaillaient pas). L'inconstance alléguée à l'endroit de Madame N<sup>1</sup> N<sup>1</sup> à ce titre n'est, en conséquence, pas démontrée.

Quoiqu'il en soit, les parties confirment avoir conclu un accord (verbal) quant à un nouvel horaire de travail, à mettre en œuvre dès le mois de mars 2018, sans qu'il ne soit plus fait mention de nouvelles demandes à ce sujet de la part de l'intimée par la suite, en manière telle que ces griefs n'étaient, en toute hypothèse, plus d'actualité après le 30 janvier 2018.

13. L'ASBL invoque encore le fait que Madame N<sup>1</sup> N<sup>1</sup> n'aurait pas adhéré à « l'esprit d'équipe » de l'ASBL.

A l'appui de cette allégation subjective, l'ASBL indique que l'intéressée n'aurait, dès le départ, pas été satisfaite du nombre d'heures qui lui était alloué, que ses « absences inopinées » traduiraient le peu de cas qu'elle faisait de ses patients et que, n'ayant pas fait les démarches pour obtenir une place de parking, elle eût manifesté un manque d'investissement dans sa fonction.

Ces éléments ne sont pas établis :

- Aucune des attestations déposées au dossier – indépendamment même de leur valeur probante, celles-ci émanant des personnes ayant pris la décision de licencier Madame N<sup>1</sup> N<sup>1</sup> – ne fait état de la manifestation d'une insatisfaction de celle-ci quant au nombre d'heures hebdomadaires de travail, durant l'exécution du contrat de travail<sup>2</sup> (ni même du fait que ce point eût été abordé lors de la réunion du 30 janvier 2018).
- Des absences « inopinées » ne traduisent pas, nécessairement, un quelconque mépris de ses patients. Il en est d'autant moins ainsi s'agissant d'incapacités de travail, dont rien ne permet d'affirmer qu'elle ne fussent pas elles-mêmes imprévisibles dans le chef de l'intéressée.

---

<sup>2</sup> Madame N<sup>1</sup> N<sup>1</sup> conteste avoir formulé une telle demande d'augmentation de volume d'heures en cours de contrat. Même si un tel souhait avait été formulé par Madame N<sup>1</sup> N<sup>1</sup> durant les discussions ayant précédé la conclusion du contrat de travail, les docteurs C<sup>1</sup> et B<sup>1</sup> soulignent qu'elle a accepté, lors de son engagement, le régime de travail proposé (soit 27 heures par semaine).



- De même, aucune déduction nécessaire ne peut s'opérer entre une éventuelle absence de demande de carte de parking de riverain, et un manque d' « esprit d'équipe ». Pour autant que de besoin, Madame N N' explique, sans être contestée, qu'elle avait trouvé une solution de parking à proximité, ce qui lui permettait ne pas s'interrompre pour s'occuper de son stationnement.

14. Compte tenu de ce qui précède, la cour estime que l'ASBL n'établit pas que le licenciement de Madame N N' eût été opéré pour des motifs étrangers à son état de grossesse, dont elle avait averti son employeur quelques semaines auparavant.

Par conséquent, l'ASBL doit payer à Madame N N' l'indemnité forfaitaire de protection prévue à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971, soit le montant, non contesté quant à son calcul, de 20.111, 01 € bruts. Ce montant doit être majoré des intérêts au taux légal, depuis la date du licenciement (soit depuis le 26 février 2018).

15. L'appel est non fondé.

16. L'ASBL étant la partie succombante, doit supporter les dépens d'appel, liquidés jusqu'ores par les deux parties au montant de 2.600 € à titre d'indemnité de procédure (montant de base).

**PAR CES MOTIFS,  
LA COUR DU TRAVAIL, statuant après un débat contradictoire,**

Dit l'appel recevable;

Dit l'appel non fondé et confirme le dispositif du jugement ;

Délaisse à l'ASBL MAISON MEDICALE N B ses propres dépens (y compris la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, soit 20 €) et la condamne à payer les dépens d'appel de Madame N N' liquidés à 2.600 € à titre d'indemnité de procédure.



Cet arrêt est rendu et signé par :

M. P. , conseiller,  
M. P. , conseiller social au titre d'employeur,  
N. D. , conseiller social au titre d'employé,  
Assistés de G. C. , greffier

G. OI

N. D

\* M. P

M. P

et prononcé, à l'audience publique de la 4<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 2 janvier 2024, où étaient présents :

M. F. , conseiller,

G. OR , greffier

G. O

M. P

G. OUSTALANI



*Handwritten notes in the left margin:*  
M. P. de l'embassade, conseiller social au titre d'employeur, qui assiste aux débats et participe au déroulé de l'arrêt dans la course, est dans l'impossibilité de venir le présent jour, conformément à l'article 363 du Code de procédure judiciaire. L'arrêt est signé par M. F. et G. OUSTALANI.

\*