

Rep.N°.

2008/1602

# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 2 SEPTEMBRE 2008.

4<sup>ème</sup> chambre

Contrat d'emploi  
Défaut  
Définitif

En cause de:

**SA MAGIC TAN BELGIUM**, société ayant été liquidée par  
Monsieur Nicolas BORENSTEIN, liquidateur, dont le siège  
social est établi à 1180 BRUXELLES, rue de Stalle, 7bte 1 ;

**Appelante**, défaillante ;

Contre:

V \_\_\_\_\_

**Intimée**, représentée par Me Chantelot R., avocat à Bruxelles ;

★

★

★

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

Vu la législation applicable et notamment :

- le Code judiciaire,
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,
- la loi du 16 mars 1971 sur le travail,

- la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail.

Vu les pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail le 8 septembre 2006 dirigée contre le jugement prononcé contradictoirement le 31 juillet 2006 par la 24<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail de Bruxelles ;
- la copie conforme du jugement précité, dont il n'est pas produit d'acte de signification,
- les conclusions de la partie intimée reçues de la Cour le 1<sup>er</sup> février 2007 et les conclusions de la partie appelante reçues le 12 novembre 2007 ;
- la fixation de la cause, à la demande conjointe des parties, en vue de l'audience publique du 3 juin 2008 et la notification faite aux parties le 10 janvier 2008 ;
- les dossiers des parties ;
- le courrier reçu le 3 juin 2008 de Maître Van Nerom, signalant qu'il n'intervient plus pour la société appelante.

La partie intimée a été entendue à l'audience publique du 3 juin 2008 ; la partie appelante ne comparait pas, ni personne en son nom. La partie présente requiert que la cause soit plaidée par défaut ; elle déclare se désister de son appel incident, ce qui est acté au procès verbal d'audience.

La cause est prise en délibéré le 3 juin 2008.

### I. JUGEMENT ENTREPRIS

Saisi d'une demande principale introduite par Madame V et d'une demande reconventionnelle introduite par la société, le jugement entrepris du 31 juillet 2006 :

« Déclare la demande partiellement fondée ;

Condamne Magic Tan à payer à Madame V les sommes de :

- 11.700 euros brut à titre d'indemnité forfaitaire correspondant à 6 mois de rémunération,
- 6.786 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 6 mois de rémunération,
- 1.051,40 euros brut à titre de pécule de vacances et pécule de vacances de départ,

à augmenter des intérêts au taux légal à partir du 24 septembre 2004 ;

Condamne Magic Tan à délivrer à Madame V les documents sociaux prévus par la loi ;

Déboute Madame V de sa demande pour le surplus ;

Déclare la demande reconventionnelle non fondée ; en déboute Magic Tan ;

Condamne Magic Tan aux dépens de l'instance (liquidés)... ».

## II. DEMANDES EN APPEL

### 1. La SA MAGIC TAN BELGIUM :

La société poursuit la réformation du jugement en ce qu'il l'a condamnée à payer 11.700 euros à titre d'indemnité forfaitaire correspondant à six mois de rémunération (indemnité de protection de maternité) et 6786 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à trois mois de rémunération.

Elle demande :

#### « Quant à la demande principale originale :

*La déclarer non fondée, sous la seule réserve de voir déclarer satisfactoire l'offre de la concluante :*

- *de payer le pécule de vacances 2004/2005 et pécule de départ,*
- *de délivrer les documents sociaux à Madame V.*
- *de débouter Madame V. du surplus de sa demande originale,*

#### Quant à la demande reconventionnelle :

*La déclarer recevable et fondée,*

*Dire pour droit que Madame V. a posé des actes équipollant à rupture et condamner celle-ci au paiement à la requérante d'une indemnité compensatoire de préavis d'un mois et demi, soit 2.925 €,*

*Dans le cas où par impossible il serait fait droit à la demande principale originale,*

*Condamner Madame V. à rembourser à la concluante le salaire perçu du 24 au 30 septembre 2004, soit la somme de 455 € ;*

#### Dans tous les cas,

*Ordonner la compensation judiciaire,*

*Condamner Madame V. au paiement des intérêts judiciaires et des dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure ;*

*Confirmer le jugement a quo en ce qu'il a rejeté la demande originale de Madame V. de condamnation de la concluante à lui payer la somme de 1.462,50 € au titre d'arriéré de salaire correspondant à la période du 1<sup>er</sup> octobre 2004 au 22 octobre 2004, et en ce qu'il a rejeté la demande de Madame V. de condamnation de la concluante à lui payer son pécule de vacances 2003 – 2004 »*

2. Madame V

Par voie de conclusions d'appel, Madame V introduit un appel incident. Ses demandes en appel sont les suivantes :

« Appel principal

*Déclarer l'appel non fondé,*

*En débouter l'appelante et la condamner aux dépens,*

Appel incident

*Déclarer l'appel recevable et fondé,*

*En conséquence, condamner la SA MAGIC TAN BELGIUM à remettre à Madame A*

- *le certificat de travail,*
- *l'attestation de vacances,*
- *les documents destinés aux organismes de l'assurance maladie,*
- *la fiche 281.10 permettant de compléter la déclaration fiscale,*
- *les formulaires C4 et C4 I destinés à l'octroi des allocations de chômage ;*

*à peine d'une astreinte de 200,00 euro par document manquant, par jour de retard, à partir de la communication et du dépôt des présentes conclusions au Greffe ;*

*Condamner la SA MAGIC TAN BELGIUM aux dépens ».*

III. Les faits

La chronologie des faits résulte comme suit des dossiers déposés par les parties (originaux déposés par l'intimée) :

- La société appelante a débuté en 2003 une activité commerciale de location et de vente de cabines, appareillages et autres produits de bronzage, ainsi que l'exploitation d'un salon de bronzage (dossier appelante, pièce 1).
- Elle a engagé Madame V dans les liens d'un contrat de travail à partir du 1er mai 2004, dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel (23 heures/semaine), conclu pour une durée indéterminée moyennant une période d'essai de six mois (produit par les deux parties, (dossier appelante, pièce 1 et dossier intimée, pièce 1bis) ; un nouveau contrat est conclu, entrant en vigueur le 1er septembre 2004, pour les mêmes fonctions, l'horaire de travail étant porté à 35 heures, la clause d'essai biffée (produits par les deux parties, (dossier appelante, pièce 3, et dossier intimée, pièce 2)).

- Par courrier recommandé déposé à la poste le 16 septembre 2004, Madame V constate que ses salaires de juillet et août 2004 ne sont toujours pas crédités ; elle signale avoir déjà adressé une mise en demeure le 8 septembre et demande un paiement pour le 24 septembre au plus tard.
- Par courrier recommandé déposé à la poste le 21 septembre 2004, Madame V a adressé à la société un certificat de grossesse ; l'accouchement est prévu pour le 26 mars 2005. Elle s'absente à partir du 22 septembre 2004.
- Par courrier daté du 24 septembre 2004, la société a notifié à Madame V sa décision de rompre le contrat de travail moyennant un préavis d'une durée de trois mois prenant cours le 1er octobre 2004.
- Par courrier recommandé déposé à la poste le 24 septembre 2004, Madame V constate que ses salaires de juillet et août 2004 ne sont toujours pas crédités ; elle demande un paiement pour le 24 septembre au plus tard et, à défaut, annonce une procédure.
- Par courrier recommandé déposé à la poste le 29 septembre 2004, Madame V adresse à la société un certificat médical attestant une incapacité du 22 septembre 2004 au 22 octobre 2004 ; de nouveaux certificats couvrent ensuite les périodes du 23 octobre au 30 novembre, puis du 30 novembre jusqu'au 31 décembre inclus.
- Par courrier recommandé déposé à la poste le 30 septembre 2004, Madame V accuse réception du recommandé de la société mettant fin au contrat; elle annonce les procédures.
- Le 28 octobre 2005, les salaires du mois d'août et septembre 2004 sont payés partiellement.
- Le 8 mars 2005, Madame V met en demeure la société, par la voie de son conseil ; elle demande notamment de lui payer ses appointements pour juillet, août et septembre, ainsi que le salaire garanti pour le mois d'octobre, une indemnité de préavis (trois mois) et une indemnité forfaitaire (six mois) de protection de la femme enceinte, ainsi que les pécules de vacances.
- Par courrier du 10 mars 2005, la société (son conseil) conteste ces demandes.
- Le 13 janvier 2005, Madame V reçoit une somme de 467 euros, qui représente la clôture des mois de août et septembre 2004 (dossier intimée, pièce 13 bis).

Le 22 mars 2005, Madame V a accouché.

La société a été mise en liquidation, et la liquidation clôturée le 30 janvier 2007 (dossier appelante, pièce 14).

#### IV. Moyens des parties

##### A. Partie appelante : SA Magic Tan Belgium

La société soutient en fait que :

- Elle s'est trouvée confrontée à des difficultés économiques importantes ; après la signature du contrat de travail au mois de septembre 2004, son comptable l'a avertie de la nécessité de fermer le salon de bronzage pour concentrer ses efforts sur la vente des machines à bronzer ; ces conditions l'ont contrainte à licencier Madame V et cette rupture lui a été notifiée verbalement, dans un premier temps ;
- Madame V ne s'est plus présentée au travail à partir du 22 septembre ; elle n'a plus réintégré ses fonctions le 2 janvier 2005 alors qu'elle n'était plus couverte par un certificat médical ;
- L'envoi recommandé du 21 septembre 2004, signalant la grossesse, a croisé son courrier de rupture du 24 septembre (ses conclusions, p. 5).

A l'encontre de la demande d'indemnité compensatoire de préavis, elle oppose que la société ne peut être tenue responsable de la circonstance que Madame V a refusé de prester effectivement son préavis, et fait valoir que :

- La société a opté pour un préavis presté et ce préavis, notifié après le début de l'incapacité, est resté suspendu jusqu'à la reprise effective du travail ;
- Suite à l'accouchement de Madame V le 22 mars 2005 –dont la société a été prévenue le 31 mai, le congé de maternité était censé prendre fin le 28 juin 2005 et le délai de préavis aurait dû prendre cours le 29 juin.

A l'encontre de la demande d'une indemnité forfaitaire pour licenciement pendant la période de grossesse, la société soutient que le licenciement a eu pour cause des motifs exclusivement étrangers à sa grossesse, à savoir les nécessités de la réorganisation économique de la société. Elle fait valoir que :

- La situation financière, déjà mauvaise durant l'exercice comptable 2003, s'est fortement dégradée en 2004 (se réfère à ses pièces 8 à 10) ;
- Le comptable a attiré l'attention de la société sur le caractère obéré de ses finances au mois de septembre 2004 (se réfère à sa pièce 15), ce qui est confirmé par la note afférente à la clôture des comptes au 31 décembre 2004 ; ce n'est qu'après avoir signé le contrat du 1<sup>er</sup> septembre 2004 que la société a été avisée de la situation par son comptable, ce qui l'a décidée à mettre fin au contrat ;
- Le salon de bronzage a fermé début du mois d'octobre 2004, ce qui a été reconnu par Madame V lorsqu'elle a admis, devant le premier juge, que la société « avait récupéré les clés d'accès au showroom où elle travaillait et qui était fermé » ;
- Le fait que le motif de licenciement n'ait pas été repris dans la lettre de rupture ne peut lui être reproché ; Madame V en avait été

avisée verbalement et il n'existe pas d'obligation de motiver la lettre de licenciement ;

- Madame V savait qu'elle était enceinte au moment où elle a signé son contrat en septembre.

Elle considère que ses demandes d'exécution forcée (préavis) et de la demande de termes et délais sont sans objet. Elle introduit une demande (nouvelle) de remboursement de la rémunération versée du 24 au 30 septembre et demande la compensation.

#### B. Partie intimée : Madame V

Quant aux motifs de licenciement, Madame V oppose à la société que le courrier de licenciement ne contient pas la cause de licenciement invoquée (situation financière désastreuse), le bilan et la note comptable sont des documents postérieurs et établis unilatéralement, le motif invoqué de licenciement est en contradiction avec les contrats de travail successifs présentés à sa signature, il n'est pas sérieux de soutenir que la situation serait passé de florissante au moment du nouveau contrat, qui majore la durée du travail et le salaire (1<sup>er</sup> septembre) à catastrophique (24 septembre), la demande de prester le préavis est incompatible avec des difficultés l'obligeant à supprimer son emploi.

Elle observe que l'illégalité du licenciement a pour effet sa nullité (cfr premier juge), en telle sorte que la rupture doit être considérée comme une rupture immédiate, rendant sans fondement la demande de prester le préavis ; à aucun moment d'ailleurs, la société ne l'a mise en demeure de prester ce préavis.

Elle s'oppose à la demande de termes et délais.

#### V. Discussion

Les décisions du premier juge relatives au paiement des pécules de vacances ne sont plus contestées en appel (conclusions appelante, p. 11).

#### A. Appel principal

##### §1. Concernant la demande principale originaire

1. La société appelante conteste l'octroi par le premier juge d'une indemnité de préavis (a) et d'une indemnité de protection de la maternité (b).

##### a) Indemnité de protection de la maternité

2. Le premier juge a fait droit à la demande originaire de Madame V de lui accorder une indemnité (six mois) de protection de la maternité. Il estime que la société, à qui incombe la charge de la preuve, ne démontre pas que sa décision de licencier Madame V a reposé sur des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

En appel, comme en première instance, la société soutient que le licenciement de Madame V a eu pour cause des motifs exclusivement étrangers à

sa grossesse ; la société invoque sa situation financière déjà mauvaise durant l'exercice comptable 2003 et qui s'est fortement dégradée en 2004.

3.

Ainsi que le rappelle le premier juge, il incombe à la société de prouver que les motifs qui l'ont amenée à licencier Madame V par courrier portant la date du 24 septembre 2004 sont étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

4.

La société soutient que l'envoi recommandé du 21 septembre 2004, par lequel Madame V signale sa grossesse, a croisé le courrier de rupture du 24 septembre (ses conclusions, p. 5).

Toutefois, si ce fait est invoqué par la société pour établir que celle-ci ignorait la grossesse de Madame V au moment de son licenciement, il y a lieu de constater que la date précise de l'envoi recommandé du courrier de rupture n'est pas démontrée par les pièces produites (pas de preuve de l'envoi recommandé). Alors que l'envoi recommandé de Madame V est établi daté du 21 novembre 2004, la société ne démontre pas qu'elle ignorait la grossesse de l'intéressée au moment où elle a notifié le licenciement.

5.

La société soutient qu'elle a licencié Madame V après avoir été informée par son comptable du caractère obéré de ses finances au mois de septembre 2004 (se réfère à sa pièce 15) et que ce n'est qu'après avoir signé le contrat du 1<sup>er</sup> septembre 2004 que la société a été avisée de la situation par son comptable, ce qui l'a décidée à mettre fin au contrat.

Certes, il se vérifie au regard des pièces produites que son comptable a informé officiellement la société (courrier recommandé du 24 septembre) suite à une analyse des comptes au 15 septembre, de la situation critique de la société.

Toutefois, ainsi que le relève adéquatement le premier juge, la société doit établir la relation entre la situation financière de la société et sa décision de licencier Madame V le 24 septembre 2004 ; la preuve de la connaissance d'une mauvaise situation financière ne suffit pas pour établir ce lien, d'autant que, si la situation financière de la société était déjà particulière en 2004 au point de ne pas payer à temps les salaires des mois de juillet et août, ceci n'a pas empêché la société de signer un nouveau contrat de travail, plus onéreux, à partir de septembre 2004.

Par ailleurs, il est contradictoire de soulever la fermeture du salon de bronzage, dès octobre 2004, pour fonder sa thèse d'un licenciement lié à la réorganisation économique, tout en réclamant la prestation d'un préavis qui, forcément, implique que le contrat de Madame V a encore un objet (fonction). Le lien entre la fermeture du show room (dont la date précise ne résulte d'aucune pièce produite) et la décision de licenciement (le premier fait ayant entraîné le second, aux dires de la société) n'est donc pas établi.

Enfin, certes, la société n'avait pas l'obligation de motiver le licenciement au moment de sa notification : le fait de ne pas avoir motivé la rupture (courrier de licenciement) constitue seulement un fait que le juge peut prendre en compte dans l'ensemble des éléments qui lui sont soumis. Mais, en l'espèce, le fait de ne pas avoir motivé la rupture (courrier de licenciement) a pour effet, à tout le moins, que ce courrier ne permet pas de cautionner la thèse d'un licenciement pour réorganisation économique.

6.

Au total, alors que la travailleuse établit avoir informé son employeur de son état de grossesse par recommandé du 21 septembre 2004, la société n'établit pas que le licenciement portant la date du 24 septembre est justifié par des motifs étrangers à l'état physique de la grossesse ou de l'accouchement.

L'indemnité de protection de la maternité est due. Le jugement doit être confirmé sur ce point.

b) Indemnité compensatoire de préavis

7.

La société appelante soulève que l'indemnité compensatoire de préavis n'est pas due et invoque que Madame V a refusé de prester effectivement son préavis.

8.

La thèse de l'appelante ne peut être suivie.

Dès lors que l'acte de licenciement posé par l'employeur est illicite au regard de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971, il confère aussitôt à la travailleuse enceinte (ou en repos de maternité) le droit de réclamer non seulement l'indemnité de protection, mais également l'indemnité de rupture, sans obligation pour elle de prester de préavis.

En effet :

- La disposition portant l'interdiction de licenciement est rédigée comme suit (loi du 16 mars 1971, art.40) : « *L'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un 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 jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement* » Par ailleurs, l'indemnité de protection (six mois) est due « *sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail* ».
- Il y a lieu de rappeler que cette interdiction de licenciement prévue par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 ainsi que sa sanction (indemnité forfaitaire), reprennent l'article 7 de l'arrêté royal n°40 du 20 octobre 1967 sur le travail des femmes et des enfants, tel que cet article avait été modifié par la loi du 21 novembre 1969. Lors de la rédaction de cette

disposition, le législateur a clairement visé l'acte de licenciement (« l'employeur ... ne peut faire un acte »), quelle que soit sa modalité, avec préavis ou indemnité de rupture. C'est donc bien l'acte de licenciement qui est en lui-même illicite (voy. En ce sens, Doc. Parl. Ch. Session 1966-67, 40//1, p.9 ; C.T. Bruxelles, 4 décembre 1974, *Revue du travail*, 1967, p.1524-1525, note Mazy ; C. T Liège, 15 novembre 1978, *J.T.T.* 1979, p.147 ; Cour du travail de Bruxelles, 10 avril 1984, *J.T.T.* 1984, p.340).

- Dès lors que l'acte de congé posé par l'employeur est illicite, sa modalité ne peut être imposée au travailleur licencié. L'employeur doit assumer les conséquences de l'illégalité de son acte.
- Telle est également la position choisie par le législateur (cf Doc. Parl. Ch., session 1969-70, n°556/8, p.24).

En l'espèce, la notification par l'employeur de l'acte de licenciement de Madame V a été reconnue ci-avant illicite par application de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 ; l'acte de licenciement confère dès lors à Madame V le droit de réclamer l'indemnité de rupture sans obligation pour elle de prêter le préavis qui lui a été illicitement notifié.

## §2. Demande reconventionnelle originaire

### a) Acte équipollent à rupture.

9.

Madame V. n'ayant aucune obligation de prêter le préavis qui lui était notifié (voir ci-avant), la thèse de l'appelante, selon laquelle Madame V aurait commis un acte équipollent à rupture en ne se présentant plus au travail après la notification de son préavis, et en particulier à partir du 2 janvier 2005, doit être rejetée.

### b) Exécution forcée – paiement échelonné

10.

Ces demandes de l'appelante ont été refusées par le premier juge ; l'appelante admet actuellement qu'elles sont sans objet (conclusions appelante, p. 13 et 14), ce qui rend l'appel sans objet sur ces points.

## §3. Demande nouvelle en appel : remboursement de la rémunération du 24 au 30 septembre 2004

11.

L'employeur a versé la rémunération pour la période du 24 au 30 septembre 2004. Il en demande le remboursement s'il est fait droit à la thèse de l'appelante selon laquelle le contrat a été rompu à la date du 24 septembre 2004.

L'intimée conteste l'ensemble des demandes de l'employeur, sans isoler de moyen relatif à cette demande nouvelle.

12.

La Cour a admis ci-avant le droit de Madame V de réclamer, dès la notification du licenciement, le paiement de l'indemnité de rupture, sans que l'employeur puisse faire échec à cette réclamation en lui opposant la modalité d'un préavis.

La Cour n'a pas constaté que la relation de travail a cessé dès le 24 septembre 2004 ; mais le premier juge l'a constaté (6<sup>e</sup> feuillet) et l'intimée n'a pas formé d'appel incident sur ce point.

La demande est fondée.

Il y a dès lors lieu, dans cette mesure, de faire droit à la demande de compensation judiciaire, portant sur le montant de 455 euros.

#### §4. Appel incident

13.

A l'audience, l'intimée signale renoncer à l'appel incident.

#### VI. DEPENS

14.

L'appelant succombe en appel, sauf sur un chef limité de demande.

Il y a lieu de compenser les dépens, dans une mesure limitée, 9/10<sup>e</sup> à charge de l'appelante et 1/10<sup>e</sup> à charge de l'intimée.

Les deux parties liquident à ce jour leurs dépens en appel à 291,52 EUR.

#### **PAR CES MOTIFS,**

#### **LA COUR,**

Statuant par défaut à l'égard de la partie appelante,

I. Dit l'appel principal recevable mais non fondé,  
En déboute la société appelante,

Constata que l'intimée renonce à son appel incident,

Confirme le jugement dont appel,

II. Dit fondée la demande nouvelle en appel de la société appelante,

Condamne l'intimée à rembourser à la société appelante la somme de 455 euros (quatre cent cinquante-cinq euros) majorée des intérêts judiciaires,

Ordonne que ce montant soit compensé avec les montants restant dus par la société à Madame V en vertu du jugement entrepris ;

III. Compense partiellement les dépens d'appel, à concurrence de 9/10<sup>e</sup> à charge de l'appelant et de 1/10<sup>e</sup> à charge de l'intimée,

Constate que les dépens d'appel sont liquidés à ce jour par chacune des deux parties à 291,52 euros (indemnité de procédure).

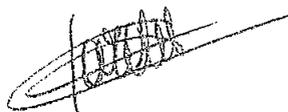
Ainsi arrêté par :

A. SEVRAIN Conseiller

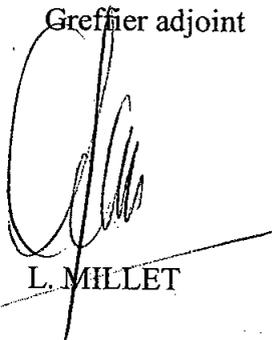
L. MILLET Conseiller social au titre d'employeur

J.R. DEGROOTE Conseiller social au titre de travailleur employé

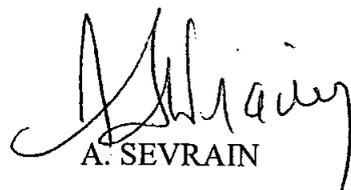
Assistés de C. HARDY Greffier adjoint



C. HARDY



L. MILLET



A. SEVRAIN

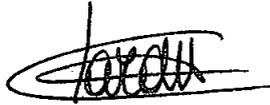
*Monsieur DEGROOTE qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.*

*Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par Madame A. SEVRAIN, Conseiller et Monsieur L. MILLET, Conseiller social au titre d'employeur.*

Et prononcé à l'audience publique de la 4<sup>ème</sup> chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le deux septembre deux-mille huit par :

A. SEVRAIN Conseiller

C. HARDY Greffier adjoint



C. HARDY



A. SEVRAIN

