

Rep. N° 2011/397.

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 9 FÉVRIER 2011

4^{ème} Chambre

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

En cause de:

La S.P.R.L. ABSSIS, dont le siège social est établi à 1440
Wauthier-Braine, Chaussée de Tubize, 54 ;

Appelante,
représentée par Maître Laurent Chevalier loco Maître Pierre
Thielemans, avocat à Bruxelles.

Contre :

Madame P D

Intimée,
représentée par Maître Olivier Rijckaert, avocat à Bruxelles.

☆

☆

☆

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

I. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame P. D. a demandé au Tribunal du travail de Nivelles (section Nivelles) la condamnation de la S.P.R.L. ABSSIS à lui payer :

- la somme de 8.012,61€ brut à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
- la somme de 18.456,85€ brut à titre d'indemnité de protection de la maternité ;
- les intérêts légaux et judiciaires sur ces montants ;
- les dépens en ce compris l'indemnité de procédure maximale.

Par un jugement du 11 juin 2009, le Tribunal du travail de Nivelles a décidé ce qui suit :

« La S.P.R.L. ABSSIS est condamnée à payer à Madame D :

- la somme de 8.012,61€ brut à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
- la somme de 18.456,85€ brut à titre d'indemnité de protection de la maternité ;
- les intérêts légaux depuis le 30 mai 2007 puis judiciaires sur ces montants ;
- la somme de 123,77€ à titre de remboursement de frais de citation ;
- la somme de 2.000€ à titre d'indemnité de procédure. »

II. LA PROCEDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

La S.P.R.L. Abssis a fait appel de ce jugement le 18 septembre 2009.

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

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 4 novembre 2009, prise à la demande conjointe des parties.

Madame P. D. a déposé ses conclusions de synthèse le 3 septembre 2010, ainsi qu'un dossier de pièces.

La S.P.R.L. Abssis a déposé ses conclusions de synthèse le 4 août 2010, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 7 décembre 2010 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

III. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES A LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal

La S.P.R.L. Abssis demande à la Cour du travail de mettre à néant le jugement du Tribunal du travail de Nivelles et de débouter Madame P D de toutes ses demandes.

La nouvelle demande de Madame P D

Madame F D demande à la Cour de confirmer le jugement du Tribunal du travail de Nivelles et, en outre, de condamner la S.P.R.L. Abssis au paiement d'une somme de 18.456,85 euros à titre d'indemnité forfaitaire équivalent à 6 mois de rémunération en application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

IV. LES FAITS

La S.P.R.L. Abssis a pour activité la maîtrise d'œuvre en matière immobilière.

Madame P D a été engagée par la S.P.R.L. Abssis à partir du 24 janvier 2005 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité de secrétaire-assistante de direction.

Madame D s'est trouvée en repos de maternité à partir du 12 février 2007. Son congé de maternité a pris fin le 27 mai 2007.

Le 9 mars 2007, Madame D a informé le secrétariat social de la S.P.R.L. Abssis de son intention de prendre un congé parental. Elle n'a toutefois pas introduit de demande formelle en ce sens.

Madame P D s'est trouvée en incapacité de travail du 25 mai au 30 juin 2007.

Le 30 mai 2007, la S.P.R.L. Abssis a mis fin au contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à trois mois de rémunération.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION**1. La demande d'indemnité compensatoire de préavis****Le principe**

L'article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail permet aux parties de fixer la durée du préavis par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné. A défaut d'accord entre les parties, le préavis est fixé par le juge. C'est à la partie qui invoque l'existence d'un tel accord qu'il incombe de le prouver.

Application du principe en l'espèce

En l'occurrence, la S.P.R.L. Abssis n'établit pas qu'elle aurait conclu avec Madame P. D. une convention sur la durée du préavis. Elle ne produit aucune pièce établissant l'existence de pareil accord.

En particulier, les échanges de courriels et de courriers entre les parties ne contiennent pas de trace d'un accord sur la durée du préavis. Le fait d'échanger des courriels au sujet d'autres questions (le motif du licenciement, l'utilisation et la restitution de la voiture) ne permet pas de présumer l'existence d'un accord sur la durée du préavis.

Le fait de contester la durée du préavis pour la première fois quatre mois après le licenciement ne prouve pas davantage que Madame P. D. aurait été d'accord, jusqu'alors, sur cette durée.

En l'absence d'accord entre les parties, il incombe aux juridictions du travail de fixer la durée du préavis raisonnable.

Au moment du licenciement, Madame F. D. était âgée de 38 ans et 4 mois, avait une ancienneté de 2 ans et 4 mois, une rémunération annuelle brute de 36.913,70 euros et exerçait la fonction de secrétaire-assistante de direction.

Compte tenu de ces critères, la Cour estime le préavis raisonnable auquel Madame F. D. avait droit à 4 mois. Le préavis n'ayant pas été effectué, Madame P. D. a droit à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 4 mois de rémunération, dont il faut déduire l'indemnité déjà payée (7.368,10 euros brut) ainsi que 317,46 euros (900 euros – 582,54 euros) correspondant à la valeur de l'usage privé du véhicule de société durant trois mois après le congé, diminuée de la participation payée par Madame P. D.

La S.P.R.L. Abssis reste donc redevable à Madame D. d'une indemnité compensatoire de préavis complémentaire d'un montant brut de 4.619,01 euros.

Les intérêts, à calculer au taux légal, sont dus sur le montant brut à partir du 30 mai 2007 en vertu de l'article 10 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Il ressort en effet de l'arrêté royal du 3 juillet 2005 relatif à l'entrée en vigueur des articles 81 et 82 de la loi du 26

juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, arrêté royal confirmé par l'article 69 de la loi du 8 juin 2008 portant des dispositions diverses (I), que la nouvelle mouture de l'article 10 de la loi du 12 avril 1965, imposant le calcul des intérêts sur la rémunération brute, s'applique à la rémunération dont le droit au paiement naît à partir du 1^{er} juillet 2005. Tel est le cas de l'indemnité due à Madame P. D, le droit au paiement de cette indemnité étant né le 30 mai 2007.

2. La demande d'indemnité de protection de la maternité

Les principes

En vertu de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut pas poser d'acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement. La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur.

La période de protection s'étend du moment où l'employeur 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. Si l'employeur n'établit pas avoir licencié pour un motif étranger à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, il doit payer à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail.

Application des principes en l'espèce

Il incombe à la S.P.R.L. Abssis de prouver qu'elle a licencié Madame P. D pour des motifs étrangers à sa grossesse et à son accouchement.

La S.P.R.L. Abssis fait valoir que le licenciement de Madame P. D était lié à son niveau de connaissance en langues. Elle affirme que compte tenu de l'importance croissante de ses relations commerciales en néerlandais et en anglais, elle ne voulait plus passer autant de temps à corriger et vérifier des traductions diverses.

Madame P. D a reconnu ne pas posséder les compétences linguistiques du niveau d'un bureau de traduction professionnel, mais fait valoir que ses compétences linguistiques étaient suffisantes pour l'exécution de son contrat de travail.

La S.P.R.L. Abssis n'a jamais fait aucune remarque à Madame P. D sur son niveau linguistique en néerlandais et en anglais au cours de l'exécution du contrat de travail. Elle n'établit en aucune manière l'insuffisance des connaissances linguistiques de Madame P. D par rapport à ses exigences jusqu'au début du congé de maternité.

La S.P.R.L. Abssis soutient que les exigences linguistiques liées à la fonction de Madame P. D avaient soudainement crû en raison de la conclusion d'un contrat fin mai 2007, portant sur un important projet immobilier en Pologne. Selon la S.P.R.L. Abssis, « l'ampleur de ce projet nécessitait la mise

en place d'une structure au sein d'Absis qui permette de répondre aux attentes de ses clients en Europe de l'Est ».

Le seul élément de preuve produit par la S.P.R.L. Absis à l'appui de ses allégations est le contrat signé le 21 mai 2007 entre elle-même et une société polonaise qui lui a confié la mission de Project Manager pour la réalisation d'un projet immobilier. Cette pièce permet d'établir qu'une partie des activités de la S.P.R.L. Absis se traitait en langue anglaise. Elle ne prouve en revanche ni que les affaires traitées en langue anglaise auraient été en augmentation, ni que les connaissances linguistiques de Madame P. D. auraient été insuffisantes pour remplir ses tâches de secrétaire-assistante de direction dans le traitement de ces dossiers. De surcroît, la S.P.R.L. Absis ne prouve nullement qu'elle aurait mis en place en son sein « *une structure qui permette de répondre aux attentes de ses clients en Europe de l'Est* » ainsi qu'elle le prétend. Au contraire, elle ne prouve pas avoir procédé à une quelconque modification « *de structure* », ni même avoir remplacé Madame P. D. par un collaborateur possédant un niveau de connaissances linguistiques plus élevé.

En bref, la S.P.R.L. Absis se contente d'alléguer des motifs de licenciement qui, certes, ne sont pas dépourvus de crédibilité, mais ne sont toutefois pas prouvés. La charge de la preuve incombant à la S.P.R.L. Absis, elle n'établit pas que le licenciement de Madame P. D. a été décidé pour des motifs étrangers à sa grossesse et à son accouchement.

Le délai entre le licenciement et la demande d'indemnité de protection (trois mois et demi) ne permet certainement pas de présumer que Madame P. D. aurait été d'accord sur le motif de son licenciement.

L'indemnité de protection de la maternité est donc due. Les intérêts, à calculer au taux légal, sont dus sur le montant brut à partir du 30 mai 2007 pour les raisons déjà expliquées ci-dessus.

Le jugement doit être confirmé sur ce chef de demande.

3. La demande nouvelle d'indemnité pour discrimination

3.1. Recevabilité de la demande nouvelle

En vertu de l'article 807 du Code judiciaire, la demande dont le juge est saisi peut être étendue ou modifiée si des conclusions nouvelles, contradictoirement prises, sont fondées sur un fait ou un acte invoqué dans l'acte introductif d'instance, même si leur qualification juridique est différente.

En l'espèce, le fait qui forme la cause de la demande est le licenciement de Madame P. D. en raison, selon elle, de sa grossesse et/ou de son accouchement. Ce fait était invoqué dans la citation introductive d'instance. Seule la qualification juridique que Madame P. D. lui attribue à présent – « discrimination » - est nouvelle.

La demande nouvelle est recevable car elle a été introduite par des conclusions contradictoirement prises et elle s'appuie sur un fait invoqué dans la citation.

3.2. Fondement de la demande nouvelle au regard de la loi du 10 mai 2007

Dans ses conclusions, Madame P. D a fondé sa demande sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes. La S.P.R.L. Absbis fait valoir, dans ses conclusions, que cette loi ne saurait fonder la demande car elle n'est entrée en vigueur que le 9 juin 2007, soit après le licenciement de Madame P. E

A l'audience, Madame P. D a renoncé à se prévaloir de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Cette loi n'étant pas entrée en vigueur au moment du licenciement, elle ne peut en effet pas être appliquée en l'espèce.

3.3. Fondement de la demande nouvelle au regard de la loi du 7 mai 1999

Madame P. D a invoqué, à la barre, la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale, qui était en vigueur au moment du licenciement.

Sans entrer dans le détail de l'application de cette loi, il suffit, pour la résolution du présent litige, de constater qu'elle ne prévoyait pas – au contraire de la loi du 10 mai 2007 qui lui a succédé – l'octroi d'une indemnité forfaitaire au travailleur reconnu victime de discrimination.

A supposer même que Madame P. D ait été victime d'une discrimination au sens de la loi du 7 mai 1999 – question sur laquelle la Cour ne se prononce pas – encore devrait-elle, à l'appui de sa demande d'indemnisation, établir que cette discrimination lui a causé un préjudice qui n'a pas été réparé par ailleurs, et fixer le montant de ce préjudice. Cette exigence résulte des règles générales du droit civil en matière d'indemnisation.

Or, la S.P.R.L. Absbis fait valoir que Madame P. D a déjà sollicité, et a obtenu, une indemnisation sur la base de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. L'indemnité correspondant à 6 mois de rémunération accordée à Madame P. D à titre d'indemnité de protection de la maternité a non seulement une fonction préventive (dissuader l'employeur de licencier) mais également une fonction indemnitaire (réparer le préjudice causé à la travailleuse).

Madame P. D ne prouve pas, et n'allègue d'ailleurs pas, que son licenciement pour des motifs dont l'employeur ne prouve pas qu'ils sont étrangers à sa grossesse et à son accouchement lui aurait causé un préjudice excédant l'indemnité correspondant à 6 mois de rémunération qui lui est déjà accordée.

La demande d'indemnisation fondée sur la loi du 7 mai 1999 doit dès lors être rejetée au motif que Madame P D ne prouve pas l'existence d'un dommage non encore réparé, sans qu'il faille vérifier l'existence de la discrimination alléguée.

4. Les dépens

Toute décision judiciaire définitive prononce la condamnation aux dépens de la partie qui a perdu le procès (article 1017, alinéa 1^{er} du Code judiciaire).

Les dépens peuvent être répartis, dans la mesure appréciée par le juge, si les parties perdent respectivement sur quelque chef (article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire).

Les dépens comprennent notamment les frais de citation et l'indemnité de procédure (article 1018 du Code judiciaire).

L'indemnité de procédure est une intervention forfaitaire dans les frais et honoraires d'avocat de la partie ayant obtenu gain de cause (article 1022 du Code judiciaire). Elle s'élève en l'occurrence à 2.000 euros pour la première instance et à 2.500 euros pour l'appel, en fonction du montant de la demande (article 2 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire). Il n'y a pas de raison, en l'occurrence, d'augmenter ni de diminuer le forfait de dépens fixé par arrêté royal.

C'est à juste titre que le Tribunal a mis les dépens de la première instance à charge de la S.P.R.L. Abssis et les a liquidés à 2.123,77 euros.

La Cour décide de répartir les dépens de la procédure d'appel entre les parties, chacune ayant obtenu partiellement gain de cause. Après compensation, il ne subsiste pas de solde restant dû à ce titre.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable ;

Quant à la demande d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire :

Déclare l'appel partiellement fondé ;

Confirme le jugement du Tribunal du travail de Nivelles en ce qu'il a condamné la S.P.R.L. Abssis à payer à Madame P I une indemnité compensatoire de préavis complémentaire, mais le réforme quant au montant de cette indemnité ;

Statuant à nouveau, réduit le montant de l'indemnité compensatoire de préavis à 4:619,01 euros brut, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 30 mai 2007 ;

Quant à la demande d'indemnité de protection de la maternité :

Déclare l'appel non fondé ; confirme le jugement du Tribunal du travail de Nivelles ;

Quant à la demande d'indemnité pour discrimination :

Déclare la demande recevable mais non fondée ; en déboute Madame F D ;

Quant aux dépens :

Confirme le jugement du Tribunal du travail de Nivelles quant aux dépens de la première instance ;

Répartit et compense les dépens de la procédure d'appel entre les parties, de sorte qu'il ne subsiste pas de solde restant dû à ce titre.

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE,

Conseillère,

C. ROBERT,

Conseiller social au titre d'employeur,

A. VAN DE WEYER,

Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier



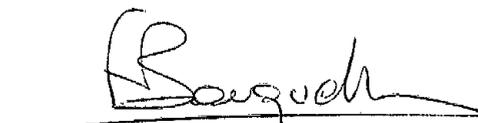
G. ORTOLANI,



A. VAN DE WEYER,



C. ROBERT,



F. BOUQUELLE,

C. ROBERT,

F. BOUQUELLE,

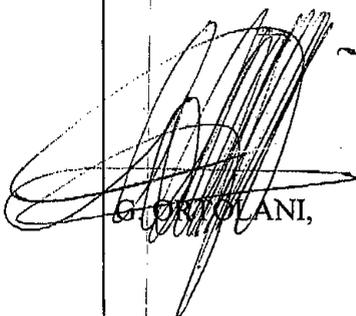
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 9 février 2011, où étaient présents :

F. BOUQUELLE,

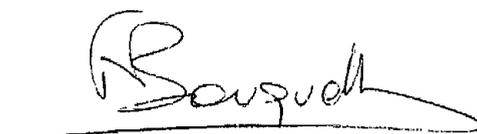
Conseillère,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



F. BOUQUELLE,

F. BOUQUELLE,