

Copie
art. 792 C.J.
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Numéro du répertoire 2014 / 1924.
Date du prononcé 14 juillet 2014
Numéro du rôle 2012/AB/1126

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000022856-0001-0011-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

Madame C **O**

Appelante,

représentée par Maître Frédéric Masson, avocat à Bruxelles.

contre

LA S.A. TOYOTA MOTOR EUROPE, dont le siège social est établi à 1140 Evere, Avenue du Bourget, 60 et inscrite à la BCE sous le numéro 0441.571.714;

Intimée,

représentée par Maître Marie Michaud-Nerard loco Maître Christian Willems, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

I. **INDICATIONS DE PROCEDURE**

Madame C O a fait appel le 21 novembre 2012 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail de Bruxelles le 30 avril 2012.

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 a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.



Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 2 janvier 2013, prise à la demande conjointe des parties.

La SA Toyota Motor Europe a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Madame C O a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 10 juin 2014 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.

II. LES FAITS

Madame C O a été engagée par Toyota Motor Marketing Europe (à présent dénommée la SA Toyota Motor Europe) à partir du 28 juin 2004 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité de « *Internal Communication Manager HR Group* » (Responsable de la communication interne ressources humaines groupe).

En juin 2008, elle a été affectée à la fonction de « *Manager Communication Strategy* » (Responsable de la stratégie de communication) au sein de la division « *External Affairs* » (Affaires externes).

Madame C O s'est trouvée en incapacité de travail de longue durée à partir du 22 septembre 2008.

Le 4 mai 2009, elle a informé la SA Toyota Motor Europe de son état de grossesse.

Le 11 mai 2009, la SA Toyota Motor Europe a licencié Madame C O sans indemnité ni préavis. Les motifs du licenciement ont été notifiés par courrier recommandé du 14 mai 2009. Ils sont reproduits dans le jugement. Ils consistent, pour l'essentiel, à avoir publié sur son profil Twitter le message suivant en date du 21 avril 2009 : « *I hate Toyota Motor Europe and everything it stands for ... because they hate people too ...* » (traduction libre par le tribunal : « *Je hais Toyota Motor Europe et tout ce qu'ils représentent ... car ils haïssent les personnes également ...* »).



III. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame C O a demandé au tribunal du travail de Bruxelles de condamner la SA Toyota Motor Europe à lui payer :

- 94.989 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 63.326 euros à titre d'indemnité pour licenciement motivé par l'état de grossesse, à majorer des intérêts et des dépens.

Par un jugement du 30 avril 2012, le tribunal du travail de Bruxelles a déclaré la demande de Madame C O non fondée, l'en a déboutée et l'a condamnée aux dépens de l'instance, liquidés à 5.644,79 euros.

IV. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

Madame C O demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail de Bruxelles et de condamner la SA Toyota Motor Europe à lui payer :

- 96.279,18 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 64.186,12 euros brut à titre d'indemnité pour licenciement lié à la maternité, à majorer des intérêts et des dépens.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La demande d'indemnité compensatoire de préavis

La SA Toyota Motor Europe ne doit pas payer d'indemnité compensatoire de préavis à Madame C O .

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.1. Les principes relatifs au licenciement pour motif grave

La notion de motif grave

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute* ».



grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

Il incombe à l'employeur de le démontrer.

La notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, comporte trois éléments :

- une faute
- la gravité de cette faute
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Le dernier élément implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais *in concreto* en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé¹. Le fait qui peut justifier le licenciement sans indemnité ni préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave².

Ces éléments concernent tant le travailleur que l'employeur.

Le juge doit tenir compte, notamment, de l'ancienneté, des fonctions, des responsabilités, du passé professionnel, des éventuels antécédents, de l'état de santé physique et mentale du travailleur tel que connu de l'employeur.

Il doit également apprécier la faute subjectivement dans le chef de l'employeur : « *sa gravité peut dépendre des règles internes et éthiques de l'entreprise ou encore de ce que l'on appelle communément « la culture de l'entreprise »* »³.

Le délai pour licencier pour motif grave

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que : « *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* ».

Il ressort de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables suivant le jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie.

C'est à l'employeur de le démontrer.

¹ C.trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 152.

² Cass., 20 novembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 190.

³ V. VANNES, note sous Cass., 8 novembre 1999, *R.C.J.B.*, 2002, p. 269.

Il faut considérer que le fait est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice⁴.

Le délai pour licencier pour motif grave prend cours au moment où le fait litigieux est parvenu à la connaissance de la personne qui a le pouvoir de rompre le contrat⁵.

Le juge ne peut pas estimer que le fait est connu de l'employeur pour le motif que la personne compétente pour licencier devait avoir pris connaissance de ce fait plus tôt⁶. Il ne peut pas exiger que l'organisation de l'entreprise soit telle que la personne investie du pouvoir de licencier soit informée en temps utile du fait considéré comme grave pour lui permettre de notifier le congé dans le délai légal⁷.

1.2. Les principes relatifs à la liberté d'expression du travailleur

L'exécution de bonne foi du contrat de travail emporte une obligation de loyauté réciproque entre l'employeur et le travailleur, en raison de la relation de confiance qui doit exister entre eux. La loi relative aux contrats de travail dispose que les parties se doivent le respect et des égards mutuels⁸. Le contrat de travail de Madame C O précisait que celle-ci acceptait de s'abstenir de discréditer l'entreprise pendant ou après la fin du contrat de travail.

Ces obligations ne privent pas le travailleur de tout droit de critique à l'égard de l'employeur. Il convient de rechercher le juste équilibre entre, d'une part, la liberté du travailleur de s'exprimer, garantie en règle par l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme et par l'article 19 de la Constitution et, d'autre part ses obligations à l'égard de l'employeur⁹.

1.3. Application des principes en l'espèce – le délai pour licencier

Il n'est pas contesté que la personne compétente pour licencier était Monsieur L J General Manager Employer Relations.

⁴ Cass., 22 octobre 2001, 14 mai 2001 et 6 septembre 1999, www.cass.be.

⁵ Cass., 7 décembre 1998, *J.T.T.*, 1999, p. 149.

⁶ Cass., 14 mai 2001, www.cass.be.

⁷ Cass., 7 décembre 1998, *J.T.T.*, 1999, p. 149.

⁸ Article 16.

⁹ Voyez à ce sujet S. GILSON et F. LAMBINET, *La liberté d'expression du travailleur salarié*, Anthémis, Les dossiers du BSI, 2012 ; C. PREUMONT, « Les médias sociaux à l'épreuve du droit du travail », *J.T.T.*, 2011, p. 353 et s. ; V. JUNOD, « La liberté d'expression du whistleblower », *Rev. trim. D.H.*, 2009, p. 227 et s.



La SA Toyota Motor Europe démontre, au moyen des pièces qu'elle dépose, que le tweet litigieux a été découvert par Monsieur K le 6 mai 2009. Celui-ci transmet l'information à Monsieur H le jour même. Monsieur H la communiqua à son tour le même jour à Madame H, du service des ressources humaines, qui le fit suivre à son supérieur, Monsieur B, le 7 mai 2009. Il n'est pas soutenu qu'une de ces personnes ait eu le pouvoir de licencier.

Ce n'est dès lors que le 7 mai 2009 au plus tôt, lorsque Monsieur B a communiqué l'information à son propre supérieur hiérarchique, compétent pour licencier, que le délai pour licencier a pris cours.

Le lundi 11 mai 2009 était le 3^{ème} jour ouvrable suivant le 7 mai 2009 ; le licenciement notifié ce jour a eu lieu dans le délai légal.

1.4. Application des principes en l'espèce – le motif grave

Le fait reproché n'est pas contesté. Il consiste à avoir publié sur son profil Twitter le message suivant : « *I hate Toyota Motor Europe and everything it stands for ... because they hate people too ...* » (traduction libre par le tribunal : « *Je hais Toyota Motor Europe et tout ce qu'ils représentent ... car ils haïssent les personnes également ...* »).

Les circonstances dans lesquelles ce tweet a été posté sont les suivantes. Madame C O se trouvait en incapacité de travail depuis plus de 7 mois. Elle était enceinte depuis peu. Elle invoque son état de grossesse, sa dépression nerveuse et un changement de médication pour soutenir qu'elle se trouvait dans une situation de faiblesse momentanée. Cependant, la SA Toyota Motor Europe n'avait pas connaissance de la cause de son incapacité de travail. Il est même douteux que sa hiérarchie ait eu connaissance de son état de grossesse, car Madame O avait expressément demandé à l'employée du service « paie », à qui elle avait envoyé son certificat médical de grossesse, de taire cette information jusqu'à ce qu'elle ait pu l'annoncer elle-même à son management. Dès lors que la SA Toyota Motor Europe n'était pas informée de l'état de santé de Madame C O, hormis le fait qu'elle était en incapacité de travail, il ne peut être tenu compte d'un état de faiblesse pour atténuer sa responsabilité.

Après que l'incapacité de travail de Madame C O ait été prolongée à plusieurs reprises, un membre du département des ressources humaines s'est aperçu que plusieurs certificats médicaux successifs portaient la même date (3 certificats établis à la date du 2 février 2009 couvrant respectivement les mois de février, de mars et d'avril 2009) et que les certificats originaux n'avaient pas été déposés. Ce qui a suscité la question de savoir pourquoi le médecin de Madame O n'examinait pas l'état de santé de celle-ci chaque mois avant d'établir un nouveau certificat si nécessaire. Instruction a dès lors été donnée de demander les originaux à Madame O et d'en vérifier l'authenticité



et la validité. Madame C a reçu par erreur copie de cet échange entre membres du service des ressources humaines et en a pris ombrage, estimant être accusée d'avoir remis de faux certificats. Elle a adressé un courriel à sa hiérarchie le 21 avril 2009 à 14 heures 03, expliquant que les certificats médicaux avaient bien été établis chaque mois mais portaient une erreur de date. Cette explication a été acceptée et des excuses ont été adressées à Madame O par un courriel du même jour à 21 heures 28. Entretemps, Madame O avait posté le tweet litigieux à 18 heures 05.

Le tweet a donc été posté dans un mouvement d'humeur, Madame C O se sentant accusée à tort d'avoir remis de faux certificats médicaux. Il était pourtant légitime, dans le chef du service des ressources humaines, de s'étonner de la date des certificats médicaux en question et d'ordonner une vérification. La colère de Madame C O n'était pas raisonnablement justifiée.

Par ailleurs, Madame C O soutient qu'elle n'avait pas connaissance du caractère public des messages postés sur twitter et qu'elle avait publié le tweet en question uniquement à l'attention de ses amis et de membres de sa famille. Cette affirmation n'est pas crédible. En effet, en tant que spécialiste de la communication, Madame C O ne pouvait ignorer que le tweet était accessible au public. Le message ne relève donc pas exclusivement de la vie privée.

Le contenu du tweet manifeste expressément son absence de respect envers son employeur (« Je hais Toyota Motor Europe ») et, surtout, porte atteinte à l'image publique celui-ci par l'affirmation « Ils haïssent les personnes ». Malgré la nuance sémantique que Madame O entend apporter à la traduction – le verbe « haïr » étant selon elle trop fort pour traduire « to hate » –, il est clair que le tweet exprime des sentiments très négatifs de Madame C O à l'égard de la SA Toyota Motor Europe, et surtout impute à la SA Toyota Motor Europe des sentiments très négatifs à l'égard des « personnes », ce qui est susceptible de nuire à son image. La publication d'un tel message est fautive dans le chef d'un employé, car elle porte atteinte à son obligation de loyauté et qu'elle est susceptible de nuire à l'employeur.

Il est vrai que tout travailleur dispose d'une certaine liberté d'expression, même dans le cadre de son travail. Cette liberté doit cependant être conciliée avec son obligation de loyauté, en prenant en considération toutes les circonstances particulières.

En l'occurrence, outre les circonstances qui ont déjà été examinées, la fonction exercée par Madame C O revêt une importance toute particulière dans l'appréciation de l'équilibre entre les droits et les obligations de chaque partie.

Madame O exerçait une fonction à responsabilité dans le domaine de la communication externe de l'entreprise. De par sa fonction, elle était consciente de l'importance particulière que revêt, pour toute entreprise, sa réputation dans les médias



sociaux. Elle avait d'ailleurs elle-même récemment attiré l'attention de sa hiérarchie sur ce thème¹⁰.

Dans ce contexte, la cour du travail estime, comme le tribunal, qu'il était impossible, pour la SA Toyota Motor Europe, de maintenir Madame O. dans sa fonction. La faute grave commise a rompu la confiance indispensable entre les parties.

C'est dès lors à juste titre que la SA Toyota Motor Europe a licencié Madame C pour motif grave.

Elle n'avait pas l'obligation légale de l'entendre préalablement à sa décision.

Par conséquent, Madame C ne peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis.

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

La SA Toyota Motor Europe ne doit pas payer à Madame C O. d'indemnité de protection de la maternité.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

En vertu de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, il est interdit à l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte de licencier celle-ci, sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

En l'espèce, la SA Toyota Motor Europe a licencié Madame C O. en raison de la faute grave commise par elle, qui est sans lien avec la grossesse ou l'accouchement.

Le licenciement est donc régulier et Madame C O. ne peut prétendre à une indemnité de protection de la maternité.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

¹⁰ Plèce 6 de la SA Toyota Motor Europe.



Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable, mais non fondé ; en déboute Madame C O ;

Condamne Madame C O à payer à la SA Toyota Motor Europe les dépens de l'instance d'appel, liquidés à 5.500 euros (indemnité de procédure).



Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE,

Conseillère,

Y. GAUTHY,

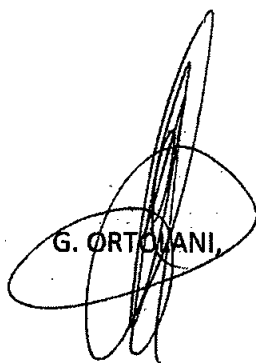
Conseiller social au titre d'employeur,

Cl. PYNAERT,

Conseiller social au titre d'employé,

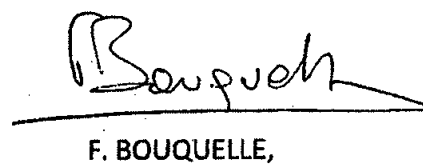
Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier


G. ORTOLANI,


Cl. PYNAERT,


Y. GAUTHY,


F. BOUQUELLE,

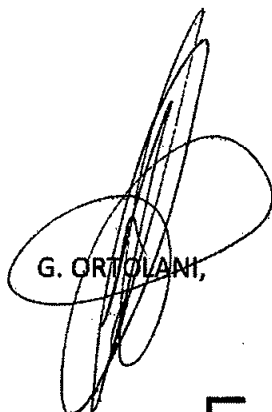
et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4^{ème} Chambre de la cour du travail de Bruxelles, le 14 juillet 2014, où étaient présents :

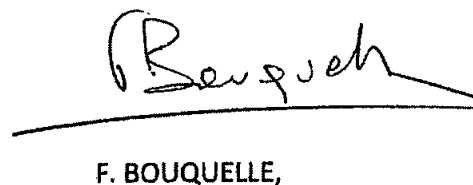
F. BOUQUELLE,

Conseillère,

G. ORTOLANI,

Greffier


G. ORTOLANI,


F. BOUQUELLE,

