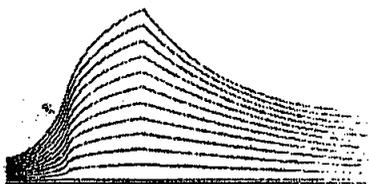


Copie
Délivrée à: tribunal du travail de Bruxelles
art. Autres
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.



Expédition

Numéro du répertoire 2015 / 1343
Date du prononcé 13 mai 2015
Numéro du rôle 2013/AB/769

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000181536-0001-0013-01-01-1



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

MEUBLES ELECTRO-MENAGER VIDEO SA, dont le siège social est établi à 1160 AUDERGHEM,
chaussée de Wavre 1805,

partie appelante,
représentée par Maître De FAUCONVAL Marie loco DECLERCQ Philippe, avocat à
BRUXELLES ?

contre

Madame D
partie intimée,
représentée par Maître VANDEPUTTE Riet loco Maître PETRE Marianne, avocat à LA
LOUVIERE,

★

★ ★

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

La société a interjeté appel le 22 juillet 2013 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail de Bruxelles le 14 janvier 2013

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le jugement a été signifié le 25 juin 2013 ; le délai d'appel a donc été respecté.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 4 septembre 2013, prise à la demande conjointe des parties.

PAGE 01-00000181536-0002-0013-01-01-4



La partie intimée a déposé ses conclusions de synthèse le 2 décembre 2013, ses conclusions additionnelles d'appel – conclusions de synthèse le 5 mai 2014 et ses conclusions de synthèse le 8 septembre 2014 ainsi qu'un dossier de pièces.

La partie appelante a déposé ses conclusions le 3 mars 2014, ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel le 7 juillet 2014, ainsi qu'un dossier de pièces.

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

Vu l'ordonnance de Madame la Première présidente du 6 février 2015.

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 11 mars 2015 au cours de laquelle la cause a été prise en délibéré.

II. LES DEMANDES ORIGINAIRES – LE JUGEMENT – L'APPEL

1.

En première instance, madame D ... a demandé la condamnation de la s.a. Meubles Electro-Ménager Vidéo, ci-après dénommée la Société, à lui payer la somme de 10.816,98 euros nets d'indemnité de protection de la maternité. Elle demandait également les intérêts sur cette somme, les dépens et le bénéfice de l'exécution provisoire, sans caution ni cantonnement.

A titre reconventionnel, la Société a demandé la condamnation de madame D ... à lui payer 1.250 euros de dommages et intérêts pour action téméraire et vexatoire. Elle demandait également les dépens.

2.

Le jugement attaqué¹ a dit la demande principale de madame D ... recevable et fondée. Il a condamné la Société à payer à madame D ... la somme de 10.816,98 euros sous déduction du précompte professionnel et à majorer des intérêts sur le montant net du 24 janvier au 22 novembre 2003, puis sur le montant brut du 18 août 2011 jusqu'au complet paiement.

Le jugement a dit la demande reconventionnelle de la Société recevable et non fondée.

Il a condamné la Société au paiement des dépens liquidés à 113 euros de frais de citation et 1.210 euros d'indemnité de procédure.

¹ Trib. trav. Bruxelles, 14 janvier 2013, R.G.: 03/54037/A.



3.

En appel, la Société demande la réformation du jugement en ce qu'il a dit la demande principale de madame D fondée, en ce qu'il a déclaré non fondée la demande reconventionnelle et en ce qu'il a mis les dépens à charge de la Société.

La société réclame donc le rejet de la demande originaire principale, que sa demande reconventionnelle soit déclarée fondée et les dépens des deux instances.

4.

Madame D demande la confirmation du jugement dans toutes ses dispositions et les dépens d'appel.

III. LES FAITS

Les faits pertinents de la cause, tels qu'ils résultent des dossiers et pièces de procédure déposés par les parties, peuvent être résumés comme suit.

5.

Le 15 janvier 2001, les parties ont conclu un contrat de travail d'employé à temps plein et à durée indéterminée, assorti d'une période d'essai de six mois.

Madame D était engagée en qualité d'aide-comptable avec un salaire de 65.000 francs, soit 1.611,31 euros.

6.

Le 20 septembre 2001, la Société a adressé à madame D une note de service rédigée comme suit :

« De : Direction

A : D

Nous devons vous rappeler l'importance de votre fonction au sein de notre société. En effet vous êtes responsable d'une enveloppe de paiement de plus de 150 millions. L'exactitude, la précision et la concentration sont des conditions indispensables pour cette fonction. A plusieurs reprises nous devons corriger des erreurs lors de vérifications des factures, ce double travail ne peut continuer. Pour exemple nous devons vous rappeler votre paiement erroné de plus de 5 millions à Demeyere, le paiement de factures qui ne sont pas pour notre société (Isadala) et des erreurs lors de la vérification des prix.

Nous vous demandons plus d'application et de concentration dans votre travail ».

PAGE 01-00000181536-0004-0013-01-01-4



7.

Il est acquis que madame D a informé la Société de son état de grossesse dans le cours du mois de décembre 2001.

8.

Le vendredi 31 décembre 2001 la Société a signifié à madame D un courrier, daté du 28 décembre 2001 et lui notifiant la rupture du contrat de travail moyennant un préavis de trois mois prenant cours le 1^{er} janvier 2002.

Ce congé était motivé comme suit :

« Ce jour nous avons dû constater une fois de plus des négligences importantes dans l'exécution de vos tâches. Il s'agit plus précisément d'un virement erroné à la société Stammschroer d'un montant de 68.383 Dem au lieu de 689,37 Dem.

Nous vous rappelons que nous avons déjà attiré votre attention à maintes reprises, sur le problème de mauvais virements. A titre d'exemple nous renvoyons à notre note qui vous a été envoyée par recommandé le 20 septembre 2001 »

9.

Le 10 janvier 2002, madame D a contesté son licenciement, indiquant être convaincue que c'est sa grossesse qui était à l'origine de la décision de la Société.

Le 15 janvier 2002, la Société a répondu, contestant que l'origine du licenciement soit la grossesse ou les problèmes de santé qui y sont liés.

10.

Le contrat de travail liant les parties a pris fin de manière effective le 24 janvier 2003.

IV. LA POSITION DES PARTIES

La position de la Société

11.

La Société rappelle les faits et que madame D était responsable du paiement des factures fournisseurs. Ce processus comportait 3 étapes : la vérification des factures et l'introduction des paiements dans le programme bancaire avec la carte d'encodage dont elle était seule à disposer, l'apposition de la signature électronique que madame D faisait toujours seule mais avec la carte de l'administrateur-délégué et, enfin, le transfert des ordres à la banque, toujours fait par madame D seule.



La Société rappelle les différentes erreurs d'encodage accomplies par madame D : en février 2001, elle a versé 279.326 euros au lieu de 279.326 francs belges ; en août 2001, elle a fait un paiement depuis une mauvaise société, ce qui lui a valu un avertissement écrit ; enfin, en décembre 2001, elle a fait un versement de 68.383 deutsche marks au lieu de 689,37.

La Société explique que c'est en raison de ces erreurs répétées et graves qu'elle a pris la décision de licencier madame D

12.

La Société conteste être redevable de l'indemnité de protection de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971.

En effet, son licenciement ne serait pas lié à sa grossesse, mais exclusivement à son comportement et à son inaptitude au travail, manifestée par ses fautes graves et multiples.

Elle indique à nouveau que la fonction confiée à madame D , soit celle de gérer seule toutes les factures de la Société et d'autres du même groupe, requérait une personne fiable et rigoureuse, ce qu'elle n'était pas. La Société indique que le jeune âge de madame D ou son niveau de rémunération ne l'exonéraient pas de ses responsabilités.

13.

Subsidiairement, la décision doit être confirmée en ce qu'elle a décidé que les intérêts devaient être calculés sur la rémunération nette du 24 janvier au 22 novembre 2003, puis sur le montant brut à partir du 18 août 2011. En effet, les intérêts ne sont dus sur le brut que depuis le 1^{er} juillet 2005. D'autre part, madame D s'est abstenue de diligenter la procédure d'octobre 2003 à août 2011.

14.

La Société considère que la demande originaire de madame D est téméraire et vexatoire. Elle a en effet agi en justice de manière fautive puisqu'elle n'ignorait absolument pas les réels motifs de son licenciement, tout à fait étrangers à sa grossesse. Ce caractère fautif est encore renforcé par le fait que madame D s'est abstenue de diligenter la procédure pendant huit années, ce qui a pour conséquence une difficulté accrue pour la Société à se défendre.

15.

La Société demande enfin la compensation des dépens dans la mesure où madame D succombe pour partie, notamment sur les intérêts.



La position de madame D

16.

Madame D rappelle les faits et les principes qui régissent l'indemnité de protection de la maternité.

Elle admet avoir commis des erreurs, mais en conteste la gravité et les conséquences pour la Société.

Elle souligne que sa première erreur a été commise pendant la période d'essai et n'a donné lieu à aucun reproche. Un licenciement à ce moment aurait pourtant été plus aisé pour la Société, de sorte qu'il faut en déduire que son travail restait satisfaisant.

Sa deuxième erreur a donné lieu à un avertissement écrit, mais auquel elle a répondu.

S'agissant enfin de la troisième erreur, madame D en restitue le contexte : l'administrateur délégué de la Société devait partir en congé et elle a été contrainte de faire, en plus de son travail ordinaire, un grand nombre de paiements en urgence. Elle explique que cette erreur a été régularisée en sorte qu'aucun préjudice n'en est résulté pour la Société. De ses trois erreurs, cette dernière serait donc la plus excusable.

Madame D replace ces trois erreurs dans un contexte global, celui d'une toute jeune employée, engagée comme « aide-comptable » et pour un salaire net de 1.100 euros. Elle explique en outre que ses encodages devaient être vérifiés par l'administrateur délégué avant qu'elle ne procède au paiement proprement dit, avec le code bancaire de son supérieur.

Eu égard à ces trois erreurs et à leur contexte, madame D considère que le motif réel de son congé est bien l'annonce de sa grossesse quelques jours avant le congé. Elle souligne qu'elle n'a pas été licenciée pour motif grave et qu'on lui a fait prêter son préavis dans les mêmes fonctions.

Le jugement devrait donc être confirmé en ce qu'il lui a reconnu le droit à une indemnité de protection de la maternité.

17.

Madame D estime que la demande reconventionnelle pour action téméraire et vexatoire n'est pas fondée. Sa demande n'a jamais été guidée par l'intention de nuire. Le jugement devrait donc être confirmé sur ce point également.

18.

Quant aux dépens, madame D sollicite que l'indemnité de procédure soit réduite dans l'hypothèse où elle devrait succomber. Elle invoque à cet égard sa capacité financière limitée.



V. LA DÉCISION DE LA COUR

La recevabilité de l'appel

19.

Madame D indique que le jugement attaqué aurait été signifié le 25 juin 2013, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu à l'article 1051 du Code judiciaire. L'appel formé le 22 juillet 2013 l'a donc été avant l'expiration de ce délai.

La cour constate par ailleurs que toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel sont remplies.

20.

L'appel est recevable.

Le fondement de l'appel

L'indemnité de protection de la maternité

21.

Selon l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, 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, en ce inclus la période de huit semaines durant laquelle la travailleuse doit prendre, le cas échéant, ses jours de congé de repos postnatal. La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. A la demande de la travailleuse, l'employeur lui en donne connaissance par écrit. Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions précitées, ou à défaut de motif, l'employeur payera à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail.

22.

Sur la base de ce texte, il incombe à l'employeur d'invoquer un ou plusieurs motifs de rupture du contrat de travail étant en totalité étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement et d'en démontrer la réalité de même que leur lien avec cette rupture.



23.

En l'espèce, il n'est pas contesté que la Société a unilatéralement mis fin au contrat de travail de madame D après avoir été informé de sa grossesse et avant la fin du délai « de protection » prévu par l'article 40, alinéa 1^{er}, précité.

La contestation entre les parties porte sur la preuve des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

24.

La cour relève à cet égard en premier lieu la concomitance flagrante entre l'annonce de sa grossesse par madame D (elle dépose un certificat médical du 26 décembre 2001 que la Société a communiqué à son secrétariat social le 27 décembre) et le licenciement (daté du 28 décembre et signifié par exploit d'huissier le 31 décembre – à l'évidence pour lui permettre de sortir ses effets avec effet immédiat et non le troisième jour ouvrable suivant l'envoi recommandé).

Ce seul constat d'une réaction immédiate de la Société à l'annonce de la grossesse constitue un indice très fort de ce que celle-ci n'était pas entièrement étrangère à la décision de licencier.

25.

Pour ce qui concerne les manquements professionnels de madame D invoqués par la Société, la cour relève ce qui suit.

Ces manquements sont restés assez peu nombreux (trois), espacés dans le temps (étalés sur une année entière de travail comptable) et sans conséquences démontrées sur la Société, ni financière ni d'une autre nature.

Le premier de ces manquements au moins est intervenu pendant la période d'essai de madame D . Par conséquent, si un lien d'évidence ou de nécessité devait exister entre ce type de manquements ou l'absence d'aptitude au travail dont ils découlent et une décision de licencier, il aurait été bien plus vraisemblable qu'une telle décision soit prise auparavant.

Ces manquements ne sont pas d'une gravité significative, à plus forte raison dans le chef d'une aide comptable très jeune et sans expérience. Par ailleurs, compte tenu de ce que c'est à l'aide de la carte ou du code secret de l'administrateur délégué de la Société que madame D accomplissait effectivement les paiements, il est permis de considérer qu'ils relevaient également de sa responsabilité (il aurait dû les faire lui-même ou doit assumer de les avoir entièrement délégués) et non exclusivement de celle de son employée.



Il doit être enfin relevé que la Société a décidé de faire prester son préavis à madame D en la maintenant dans ses attributions, ce dont il peut également se déduire un caractère marginal des fautes qui lui étaient reprochées.

Enfin, madame D allègue sans être contredite que le troisième manquement, qui est nécessairement celui qui aurait déterminé la Société à licencier, est intervenu dans un contexte largement de nature à le rendre anodin.

De tout ce qui précède, la cour considère que le lien entre les manquements avancés, et démontrés, et la décision de licencier n'est pas établi.

26.

Cet absence de lien entre les manquements et la décision de licencier, combinée à la concomitance entre l'annonce de sa grossesse par madame D et le licenciement amènent à considérer que la Société ne démontre pas des motifs de congés étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

27.

Madame D remplit toutes les conditions légales pour avoir droit à l'indemnité visée à l'article 40, alinéa 3, de la loi du 16 mars 1971.

L'appel visant à voir réformer la condamnation à payer cette indemnité est non fondé.

Les dommages et intérêts pour action téméraire et vexatoire.

28.

La notion de procédure téméraire et vexatoire vise l'hypothèse dans laquelle une partie « est animée d'une intention de nuire, mais aussi lorsqu'elle exerce son droit d'agir en justice d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente »². Il est aussi parfois indiqué que le raisonnement consiste à vérifier si l'intéressé a excédé « de manière manifeste ses droits d'honnête justiciable »³.

29.

En l'espèce, le caractère téméraire et vexatoire de la demande de madame D allégué par la Société est en premier lieu déduit de l'absence de fondement de cette demande.

Dès lors cependant que cette demande a été jugée fondée, le caractère téméraire et vexatoire ainsi avancé ne peut être retenu.

² Cass., 31 octobre 2003, *J.T.*, 2004, p. 135 et obs. J.-F. Van Drooghenbroeck.

³ voy. par ex. C. trav. Mons, 12 septembre 2005, R.G. : 19.114, www.iuridat.be.



30.

La cour n'aperçoit par ailleurs aucun élément dont pourrait se déduire que la demande de madame D était motivée par une intention de nuire plutôt que par la volonté de faire valoir son droit, qui a été reconnu.

31.

S'agissant enfin du retard, manifeste, mis à diligenter la procédure, quand bien même il serait jugé fautif, la cour constate que le dommage qui en résulte est tout entier réparé par la suspension du cours des intérêts revenant à madame D qui a été décidée par le tribunal et contre laquelle elle n'a pas formé d'appel incident.

32.

La demande reconventionnelle de dommages et intérêts formée par la Société est non fondée, comme son appel sur ce point.

Les dépens

33.

Dès lors que madame D obtient gain de cause pour la plus large part, la cour décide que la totalité des dépens doivent être mis à la charge de la Société en application de l'article 1017 du Code judiciaire.

34.

Il y a par conséquent lieu de confirmer le jugement en ce qu'il porte sur les dépens de première instance et de mettre à charge de la Société la totalité des dépens d'appel, liquidés au dispositif du présent arrêt conformément aux articles 1018 et suivants du Code judiciaire et à l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 1er à 13 de la loi du 21 avril 2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire et faisant application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, spécialement de son article 24 ;



1.

Dit l'appel recevable;

2.

Dit l'appel non fondé et confirme le jugement attaqué dans toutes ses dispositions, en ce compris en ce qui concerne les dépens de première instance ;

3.

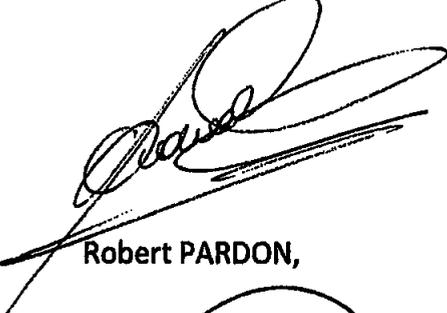
Délaisse à la s.a. Meubles Electro-Ménager Vidéo ses dépens d'appel et la condamne aux dépens d'appel de madame Dorothee D. , liquidés à 1.210 euros d'indemnité de procédure.



Ainsi arrêté par :

Hugo MORMONT, conseiller e.m.,
Michaël POWIS DE TENBOSSCHE, conseiller social au titre d'employeur,
Robert PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Christiane EVERARD, greffier


Christiane EVERARD,


Robert PARDON,


Michaël POWIS DE TENBOSSCHE,


Hugo MORMONT,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 13 mai 2015, où étaient présents :

Hugo MORMONT, conseiller e.m.,

Christiane EVERARD, greffier


Christiane EVERARD,


Hugo MORMONT,

