

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

Numéro du répertoire 2015 / 2316
Date du prononcé 17 novembre 2015
Numéro du rôle 2014/AB/967

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000317393-0001-0013-01-01-1



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

La S.P.R.L. PHARMACHIM, dont le siège social est établi à 4101 Jemeppe-Sur-Meuse, Rue de la Station, 48 ;

Appelante,
comparaissant par son conseil Maître S. Cluydts loco Maître J.-P. Lacomble, avocat à Liège.

contre

Madame Valérie Tl

Intimée,
comparaissant en personne, assistée par Maître A. Bayard, avocat à Liège.

★

★ ★

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

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises;

Vu l'appel interjeté par la S.P.R.L. PHARMACHIM contre le jugement prononcé le 10 décembre par la 12^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège, en cause d'entre parties, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 26 mars 2010 ;

Vu l'arrêt rendu le 13 janvier 2001 par la 15^{ème} chambre de la Cour du travail de Liège, lequel fit l'objet d'un pourvoi en cassation ;

Vu l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 2 décembre 2013, lequel a cassé l'arrêt précité sauf en tant qu'il reçoit l'appel, et a renvoyé la cause, ainsi limitée, devant la Cour du travail de Bruxelles.

Vu la signification de l'arrêt précité rendu par la Cour de cassation, par l'huissier André Dubois, le 17 octobre 2014 ;

PAGE 01-00000317393-0002-0013-01-01-4



Vu les conclusions additionnelles d'appel après cassation de la S.P.R.L. PHARMACHIM, reçues au greffe de la Cour du travail de Bruxelles, le 20 mars 2015;

Vu les conclusions de synthèse d'appel après cassation de Madame T. reçues au greffe de la Cour du travail de Bruxelles, le 6 mai 2015;

Vu les dossiers des parties;

Entendu les parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 20 octobre 2015.

I. RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Il convient de rappeler que la Cour de cassation a cassé l'arrêt rendu par la Cour du travail de Liège le 13 janvier 2001, « ... *sauf en tant qu'il reçoit l'appel* ».

La Cour de céans n'a par conséquent plus à statuer sur la question de la recevabilité de l'appel.

II. L'OBJET DE L'APPEL

Madame T. a été engagée par la S.P.R.L. PHARMACHIM en qualité d'employée en « pharmacie adjoint » à temps plein en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée signé le 21 octobre 2004 et prenant cours le 2 novembre 2004.

Les gérants de la S.P.R.L. PHARMACHIM sont Monsieur Bernard M. et son épouse Madame Fabienne D.

Il n'est pas contesté que Madame T. informé Madame D. de son état de grossesse au mois de septembre 2007.

Le 3 octobre 2007, Madame T. informera officiellement la S.P.R.L. PHARMACHIM de son état de grossesse en déposant un certificat daté du 1^{er} octobre 2007.

Par courrier recommandé du 9 novembre 2007, la S.P.R.L. PHARMACHIM va mettre fin au contrat de travail de Madame T. moyennant un préavis de cinq mois mais débutant le 1^{er} décembre 2007.

PAGE 01-00000317393-0003-0013-01-01-4



Madame T a introduit par requête contradictoire déposée au greffe du Tribunal du travail de Liège le 3 novembre 2008, une action tendant à la condamnation de la S.P.R.L. PHARMACHIM à lui payer :

- une indemnité équivalente à six mois de rémunération en vertu de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 ;
- une indemnité de préavis de cinq mois de rémunération, déduction faite des sommes déjà versées ;
- un montant équivalent à six mois de rémunération à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- les intérêts légaux sur ces sommes, ainsi que les dépens.

Aux termes de son jugement rendu le 19 décembre 2009, le Tribunal du travail de Liège a considéré que la S.P.R.L. PHARMACHIM ne rapportait pas la preuve que le licenciement de Madame T était intervenu pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse de celle-ci.

Le Tribunal a par conséquent condamné la S.P.R.L. PHARMACHIM au paiement d'une indemnité équivalente à six mois de rémunération en vertu de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971, soit la somme brute de 19.766,28€.

Le Tribunal a débouté Madame T de ses autres chefs de demande.

Il a réservé à statuer en ce qui concerne les intérêts postulés et les dépens.

La S.P.R.L. PHARMACHIM a interjeté appel de ce jugement, et en a sollicité la réformation en ce qu'il la condamnait au paiement d'une indemnité de 19.766,28€ par application de la loi du 16 mars 1971.

Madame T n'a pas formé d'appel incident.

Dans son arrêt rendu le 13 janvier 2001, la Cour du travail de Liège a considéré que la S.P.R.L. PHARMACHIM rapportait bien la preuve de ce que Madame T avait été licenciée pour des motifs étrangers à son état de grossesse, et plus précisément à cause de la mésentente qui régnait entre elle et sa collègue Madame R précisant qu'il était indifférent de savoir si Madame T était ou non responsable du conflit.

Madame T a formé un pourvoi en cassation contre cet arrêt estimant que celui-ci n'était pas régulièrement motivé et qu'il violait ses droits de la défense.

PAGE 01-00000317393-0005-0013-01-01-4



Ce courrier est libellé comme suit :

« Nous avons le regret de vous notifier par la présente notre décision de mettre fin à votre contrat de travail moyennant un préavis de 5 mois. Ce délai de préavis prend cours le 1er décembre 2007. Nous vous remercions pour votre dévouement et nous vous prions d'agréer Mademoiselle T. nos salutations distinguées. ».

Suite à son licenciement, Madame T. a réagi par écrit, et adressera à la S.P.R.L. PHARMACHIM le 15 novembre 2007 un courrier rédigé comme suit :

« J'ai pris ce matin connaissance de ma lettre de préavis. Je tenais à vous dire que c'est avec une grande tristesse que je l'ai lue et relue. Jusqu'ici, je pouvais encore croire qu'il ne s'agissait que d'un mauvais rêve. J'ai du mal à croire que vous ayez pris une telle décision alors que vous savez depuis début septembre que je suis enceinte et que nous sommes en train d'acheter une maison. J'en suis extrêmement déçue. Ma seule consolation est que vous ne remettiez pas en cause la qualité de mon travail car j'ai toujours agi comme s'il s'agissait de ma propre pharmacie et pour les meilleurs intérêts de la société. Je pense également avoir toujours pensé aux autres et m'en être toujours inquiété.

Quoiqu'il en soit, je voulais vous dire que je presteraï mon préavis sans rien changer à ma façon de travailler.

Même si ma déception est grande, soyez certains qu'elle n'influencera pas sur ma conscience professionnelle.

Pourriez-vous me dire ce qu'il en est concernant les heures supplémentaires qu'il me reste à récupérer (à savoir 8 jours complets de 9 heures 30 minutes) afin de décider si vous préférez que je les récupère ou que vous me les payez ? A vous lire. Bien à vous».

Après avoir presté une première partie de son préavis, Madame T. est tombée en incapacité de travail pour cause de maladie du 15 février 2008 au 5 mars 2008 inclus.

Madame T. a été ensuite en congé de maternité jusqu'au 27 mai 2008 inclus.

La S.P.R.L. PHARMACHIM a ensuite considéré qu'il était préférable que Madame T. ne reprenne pas ses prestations à la pharmacie.

Elle a dès lors dispensé celle-ci de toutes prestations ultérieures moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire couvrant le solde de la période de préavis.



Le 2 décembre 2013, la Cour de cassation a rendu un arrêt considérant que :

« Il ne ressort pas des pièces auxquelles la Cour peut avoir égard que la défenderesse ait allégué devant la cour du travail qu'à défaut d'avoir formé une plainte pour faux en écriture, la demanderesse n'était pas en droit de contester la valeur probante des correspondances et attestations produites par la défenderesse.

En élevant d'office ce moyen, sans le soumettre à la contradiction des parties, l'arrêt méconnaît le droit de défense de la demanderesse ».

La Cour de cassation a, par conséquent, cassé l'arrêt de la Cour du travail de Liège du 13 janvier 2001, excepté en ce que celui-ci a statué sur la recevabilité de l'appel, et a renvoyé la cause devant la Cour du travail de Bruxelles.

L'arrêt de la Cour de cassation a été signifié le 17 octobre 2014.

III. EN DROIT

Il convient de rappeler que l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 dispose que :

« 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.

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 de l'alinéa 1^{er}, 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 ».



Cette disposition interdit donc à l'employeur de passer un 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, et ce à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse, jusqu'à ce qu'un mois se soit écoulé depuis la fin du congé.

En l'espèce, Madame T. soutient que son licenciement est intervenu précisément parce qu'elle était enceinte.

La S.P.R.L. PHARMACHIM soutient pour sa part que Madame T. a été licenciée pour des motifs tout à fait étrangers à son état de grossesse.

Elle soutient que le licenciement a été motivé d'abord par le comportement que Madame T. a adopté à l'égard de sa collègue Madame R. comportement qu'elle qualifie d'« *inadmissible* » (p.9 des conclusions de la S.P.R.L. PHARMACHIM) et d'« *odieux* ».

La S.P.R.L. PHARMACHIM invoque aussi comme motif du licenciement de Madame T. le non-respect régulier par celle-ci de l'horaire de travail qui était imposé.

La S.P.R.L. PHARMACHIM invoque enfin également comme motif du licenciement de Madame T. l'insubordination de celle-ci, soutenant que Madame T. passait une partie de son temps de travail à s'occuper de ses affaires privées, notamment au téléphone, mais également en recevant pendant son temps de travail des personnes étrangères à la pharmacie, et notamment son agent d'assurance, ou son banquier.

La S.P.R.L. PHARMACHIM soutient par ailleurs que Madame T. aurait refusé de suivre des formations auxquelles elle était invitée aux frais de la S.P.R.L. PHARMACHIM.

La S.P.R.L. PHARMACHIM précise notamment pour étayer sa thèse qu'elle avait pris toutes les mesures utiles pour remplacer Madame T. durant le congé de maternité de celle-ci, de sorte que l'état de grossesse ne pourrait être invoqué comme motif du licenciement.

La Cour relève d'abord en ce qui concerne le comportement inadmissible et odieux qui est reproché par la S.P.R.L. PHARMACHIM à Madame T. qu'aucun élément ne laisse apparaître que celle-ci ait fait l'objet de remarques, d'observations ou d'avertissements écrits.



Il n'apparaît pas non plus que les plaintes écrites de Madame R adressées à son employeur pour lui faire part de l'attitude « odieuse » de Madame T à son égard aient été à quelque moment communiquées à cette dernière.

La S.P.R.L. PHARMACHIM ne le conteste d'ailleurs pas précisant à propos de la première plainte écrite de Madame R « *La concluante a préféré ne pas communiquer ce courrier à Madame T d'une part car il ne lui était pas adressé, et d'autre part afin d'éviter une aggravation du conflit entre les deux intéressées* ».

La S.P.R.L. PHARMACHIM fait également état d'une première réunion de conciliation qu'elle prétend avoir organisée mais n'en produit aucune preuve précisant à ce propos « *Pour ne pas envenimer la situation mais favoriser une franche discussion, Monsieur M a préféré ne pas dresser de PV de cette réunion* ».

La S.P.R.L. PHARMACHIM fera encore état d'autres réunions, toujours sans en établir la réalité.

Elle fera également état d'une réunion d'entreprise qui cette fois a fait l'objet d'un procès-verbal.

Toutefois, comme l'a très pertinemment fait observer le Tribunal du travail de Liège, on n'aperçoit nullement dans ce procès-verbal où l'attitude de Madame T serait stigmatisée.

Comme le précise très justement le Tribunal « (...) *si une partie du document est consacrée à l'ambiance de travail aucun nom n'est mentionné, seul, sont rappelés des comportements évidents, à adopter pour éviter des conflits* ».

La S.P.R.L. PHARMACHIM fait état d'une plainte écrite de Madame R qui lui a été adressée, le 8 novembre 2007, et qui serait à la base de la décision de licencier Madame T le 9 novembre 2007, soit le lendemain.

Indépendamment des questions relatives à la compatibilité des dates d'envoi de la lettre du 8 novembre adressée aux gérants de la S.P.R.L. PHARMACHIM et de celle adressée le 9 novembre par ces derniers à Madame T, questions développées par celle-ci au cinquième feuillet de ses conclusions et qui ne paraissent pas avoir été valablement rencontrées par la S.P.R.L. PHARMACHIM, la Cour constate qu'en toute hypothèse le licenciement de Madame T semble, selon les dires mêmes de la S.P.R.L. PHARMACHIM,



avoir suivi immédiatement la réception de la lettre de plainte de Madame R sans que son contenu n'ait pu être vérifié auprès de Madame T qui une fois de plus n'a pas eu connaissance de ce courrier se plaignant de son attitude.

Cette attitude des employeurs ne rend pas crédible leur affirmation selon laquelle Madame T a été licenciée notamment en raison d'un comportement prétendument « odieux » et « inadmissible » de cette dernière, dès lors que la chronologie des faits laisse apparaître, comme cela fut précisé ci-avant, que Madame T n'a pas eu l'occasion de s'en expliquer et de se défendre, de sorte qu'il est manifeste que la plainte de Madame R a été prise en considération sans vérification de l'exactitude des faits rapportés, et que par conséquent la qualification sévère du comportement de Madame T, à savoir « inadmissible » et « odieux » n'apparaît pas non plus établie.

Si une mésentente entre Madame T et Madame R est plausible, et se trouve tantôt confirmée par deux employées de la pharmacie, tantôt infirmée par une troisième employée, il n'est, eu égard aux motifs développés ci-avant, nullement établi que celle-ci ait été la cause principale ou tout au moins une des causes du licenciement de Madame T.

Ce constat se trouve par ailleurs également confirmé par le ton même et les termes de la lettre de licenciement adressée le 9 novembre 2007 à Madame T celle-ci se terminant par « nous vous remercions pour votre dévouement et nous vous prions d'agréer Mademoiselle T, nos salutations distinguées ».

Cette formule ne peut être considérée comme une simple formule de politesse.

Certes, la S.P.R.L. PHARMACHIM démontrera l'usage fréquent de la formule aux termes de laquelle elle exprime ses remerciements et son dévouement en citant aux vingt-quatrième et vingt-cinquième pages de ses conclusions, de nombreux exemples de courriers dans lesquels elle en fait précisément usage.

Il est néanmoins difficilement imaginable, et en tout cas nullement cohérent, de remercier pour son dévouement une employée dont on prétend que le licenciement trouve sa cause dans le comportement odieux et inadmissible qu'elle a eu à l'égard d'une collègue, mais aussi dans des actes d'insubordination à l'occasion d'un travail pour lequel elle n'a de surcroît pas respecté les horaires.

Si la Cour considère au vu de ce qui précède que le prétendu comportement odieux et inadmissible dont la S.P.R.L. PHARMACHIM fait grief à Madame T constitue nullement



une cause du licenciement de celle-ci, elle estime qu'il en est de même en ce qui concerne les autres reproches adressés actuellement par la S.P.R.L. PHARMACHIM pour tenter de justifier le licenciement litigieux.

En effet, en ce qui concerne d'abord le prétendu non-respect par Madame T. des horaires de travail, force est de constater que la S.P.R.L. PHARMACHIM, n'en rapporte aucune preuve.

La S.P.R.L. PHARMACHIM soutient, à nouveau sans l'établir, qu'elle a régulièrement manifesté son mécontentement à ce propos à Madame T. mais que « *Compte tenu de la taille de l'entreprise et de la bonne relation entre les gérants de la concluyente et Madame T. ses rappels à l'ordre se faisaient évidemment de manière orale, lors d'entretiens personnels* ».

La S.P.R.L. PHARMACHIM fait certes état d'une attestation d'une collègue de Madame T. se plaignant de ce que cette dernière arriverait « *... en retard systématiquement* ».

Cette collègue étant Madame R. avec laquelle la S.P.R.L. PHARMACHIM soutient précisément que Madame T. avait des problèmes relationnels, l'attestation produite ne peut être valablement prise en considération.

En ce qui concerne l'insubordination reprochée à Madame T. la S.P.R.L. PHARMACHIM, fait, une fois encore état de faits non établis.

Elle précise que Madame T. passait une partie importante de son temps de travail à des communications téléphoniques de nature privée, précisant à ce propos que « *La concluyente tient à rappeler qu'étant donné en particulier la taille de l'entreprise, l'envoi d'un courrier contenant ses griefs aurait été perçu comme agressif vu les circonstances particulières de l'espèce. C'est pourquoi la concluyente a demandé verbalement à diverses reprises à Madame T. de ne plus recevoir de rendez-vous privés à la pharmacie durant son travail* ».

Madame T. nie ces faits et ces reproches qui ne sont nullement prouvés par la S.P.R.L. PHARMACHIM.

Le prétendu refus de Madame T. de participer à des formations n'est pas davantage établi, pas plus d'ailleurs que l'obligation qu'aurait eu celle-ci de participer à ces formations, cette obligation ne résultant de surcroît d'aucun document ni d'aucun contrat.



La Cour considère au vu de ce qui précède que la preuve d'une cause du licenciement de Madame T étrangère à l'état de grossesse de celle-ci n'est pas rapportée.

La Cour n'estime pas pouvoir faire droit à la demande d'enquêtes sollicitée à titre subsidiaire par la S.P.R.L. PHARMACHIM, les faits dont elle propose de rapporter la preuve, n'étant pas pertinents, dès lors qu'à les supposer établis, il n'en résulterait pas pour autant qu'il aient été la cause du licenciement litigieux.

Il en est d'ailleurs ainsi des attestations déjà produites.

Celles-ci n'établissent pas que les faits qui y sont rapportés sont ceux qui auraient justifié le licenciement de Madame T au moment où il lui fut notifié.

Il y a donc lieu de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a fait droit à la demande de Madame T tendant au paiement d'une indemnité de protection due en application de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971.

En ce qui concerne les intérêts dus sur cette indemnité, la Cour rappelle que la violation du droit légal à la protection de la maternité occasionne un dommage à l'ordre moral établi, en manière telle que la réparation due porte le caractère d'une indemnité morale (voy. M. DESCHEPPER, La protection de la maternité dans le cadre de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971, J.T.T., 1983, p. 112 et suivantes).

Les intérêts sur la somme due à ce titre ne sont par conséquent dus qu'à dater de la citation ou de la requête introductive d'instance.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Écartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Dit l'appel non fondé, et en déboute la S.P.R.L. PHARMACHIM ;

PAGE 01-00000317393-0011-0013-01-01-4



Confirme le jugement dont appel ;

En ce qui concerne les intérêts dus sur l'indemnité de protection de 19.766,25€ due en vertu de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971, à propos desquels le Tribunal du travail de Liège a réservé à statuer, dit que ceux-ci sont dus à partir du 3 novembre 2008, date du dépôt de la requête contradictoire au greffe du Tribunal du travail de Liège, jusqu'à son parfait paiement.

Condamne la S.P.R.L. PHARMACHIM aux frais et dépens des diverses instances liquidés comme suit par Madame T

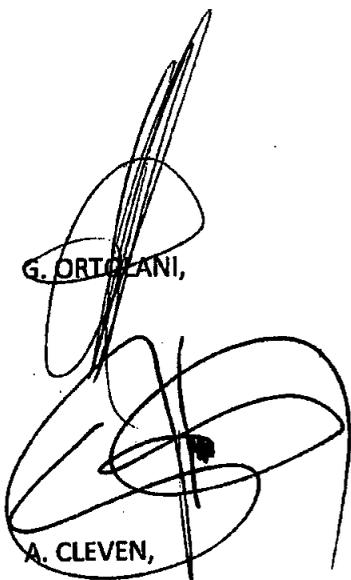
- Indemnité procédure d'instance :	2.750,00€
- Indemnité procédure d'appel :	2.750,00€
- Frais de cassation :	162,29€
<hr/>	
Total	5.662,29€

Délaisse à la S.P.R.L. PHARMACHIM ses propres dépens.



Ainsi arrêté par :

X. HEYDEN, Président,
A. CLEVEN, Conseiller social au titre d'employeur,
A. VAN DE WEYER, Conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI, Greffier

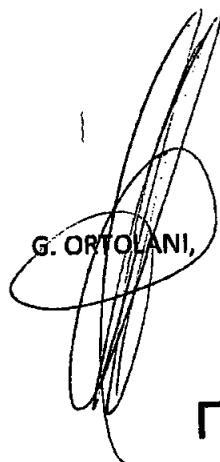

G. ORTOLANI,
A. CLEVEN,


A. VAN DE WEYER,


X. HEYDEN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 17 novembre 2015, où étaient présents :

X. HEYDEN, Président,
G. ORTOLANI, Greffier


G. ORTOLANI,


X. HEYDEN,

