



Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles

art. Autres

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

Expédition

Numéro du répertoire
2017/2072
Date du prononcé
05 septembre 2017
Numéro du rôle
2015/AB/268 2015/AB/183

Délivrée à
le € JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000930487-0001-0016-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif en partie
Ordonnant la réouverture des débats pour le surplus

Madame B ;

Appelante,
représentée par Maître Etienne Piret, avocat à Bruxelles.

contre

LA S.A. BNP PARIBAS FORTIS BANQUE, dont le siège social est établi à 1000 Bruxelles,
Montagne du Parc, 3 et inscrite à la BCE sous le numéro 0403.199.702 ;

Intimée,
représentée par Maître Morgane Merveille loco Maître Olivier Debray, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

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 Madame B, contre le jugement prononcé le 27 janvier 2015 par le Tribunal du travail francophone de Bruxelles, en cause d'entre parties, appel formé par requête réceptionnée au greffe de la Cour le 24 février 2015 (dossier portant le numéro 2015/AB/183 du R.G.) et par requête réceptionnée au greffe de la Cour le 19 mars 2015 (dossier portant le numéro 2015/AB/ 268);

Vu les dossiers des parties ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel déposées par Madame B, , dans les deux dossiers, le 4 octobre 2017 ;

Vu les secondes conclusions additionnelles et de synthèse d'appel déposées par la SA BNP PARIBAS FORTIS BANQUE, dans les deux dossiers, le 22 mars 2017;



Entendu les conseils des parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 20 juin 2017.

I. JONCTION DES CAUSES.

Les requêtes d'appel déposées au greffe de la Cour les 24 février 2015 (R.G. 2015/AB/183) et 19 mars 2015 (R.G.2015/AB/268), tendent toutes les deux à la réformation du même jugement prononcé le 27 janvier 2015, et font état de moyens et arguments identiques.

Il y a partant lieu de joindre les causes portant les numéros 2015/AB/183 et 2015/AB/268.

II. RECEVABILITÉ DE L'APPEL.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux.

Il est recevable.

III. L'OBJET DE L'APPEL.

Il sied de rappeler que Madame B/ est entré au service de la société anonyme BNP PARIBAS FORTIS BANQUE dans le cadre d'un contrat travail à durée indéterminée, le 1^{er} novembre 2008. Madame B/ exercera les fonctions de « conseiller commercial » pour l'agence Georges Henri située à Woluwé-Saint-Lambert.

Madame B/ est tombée en incapacité de travail au cours du mois de décembre 2010. Cette incapacité de travail s'est prolongée, sans interruption, jusqu'au jour du licenciement.

Le 16 mai 2011, eut lieu une évaluation finale des objectifs 2010. La conclusion de cette évaluation est la suivante :

« Nous nous questionnons sur l'ambition et la motivation réelle de E/ vu ses résultats et son comportement. Il nous est, de plus, extrêmement difficile de prévoir et de planifier son activité dans un contexte de présences aussi irrégulières (70 jours d'absences au cours de l'année 2010). Nous avons attiré l'attention en septembre dernier au travers de l'évaluation intermédiaire. Aucune amélioration n'a été constatée, pire un manque de collaboration au travers d'un refus de coaching par notre stagiaire associate, un débordement avec manque de maîtrise d'un tempérament impulsif qui s'est soldé en cris d'injures graves envers un collègue. Année très décevante à tous les niveaux et surtout vu le manque de réaction positive suite à l'évaluation intermédiaire de septembre. Au contraire, l'évolution peut être considéré comme négative...».



La société anonyme BNP PARIBAS FORTIS BANQUE a, par courrier recommandé du 7 juin 2011, annoncé à Madame B. qu'elle envisageait de mettre fin à son contrat de travail, et ce conformément aux dispositions de la convention collective du 2 juillet 2007 applicable au niveau de la Commission paritaire numéro 310. Par le même courrier, la société a invité Madame B. à un entretien dans ses bureaux le 14 juin 2011.

Madame B. ne se rendit pas à cet entretien et ne prévint pas la société de son absence.

Le 17 juin 2011, Madame B. a adressé à son employeur un courrier recommandé contenant un certificat faisant état de sa grossesse.

La société anonyme BNP PARIBAS FORTIS BANQUE envoya, le 23 juin 2011 un deuxième courrier recommandé à Madame B., identique à celui du 7 juin 2011, la convoquant à un entretien fixé le 1^{er} juillet 2011.

Ce même jour Madame B. a averti la société anonyme BNP PARIBAS FORTIS BANQUE de son départ pour l'étranger, dans les termes suivants :

*« Madame , Monsieur ,
Concerne : Voyage.
Veuillez noter que je serai à l'étranger pour 3 semaines.
Je reste joignable par e-mail : (...) ».*

Le 30 juin 2011, Madame B. adressa à la société BNP PARIBAS l'e-mail suivant, confirmant son absence à l'entretien fixé le 1^{er} juillet 2011:

« Bonjour,

Veuillez noter que je ne serai pas présente le 1^{er} juillet pour cet entretien.

D'une part, je suis en incapacité de travail pour « burnout », comme vous devez le savoir, et ceci comprend tout type d'entretien concernant ce dit travail. De plus, j'ai longuement exprimé à Madame M., que je ne pourrai pas me rendre à ces entretiens ainsi que les raisons qui m'en empêchent.

Nous aurons donc cet entretien lorsque je serai apte à reprendre le travail.

D'autre part, j'ai envoyé par recommandé un courrier contenant mon autorisation de voyage du médecin, ainsi que les dates où je ne serai pas présente. Un e-mail a également été envoyé à Madame M. pour la prévenir personnellement de ce départ.



Je ne comprends donc pas ces invitations à un entretien, ni vos intentions vu l'insistance de vos courriers, malgré mes réponses très claires à ce sujet.

Salutations distinguées,

Bouchera B/ ».

Le 1^{er} juillet, la société anonyme BNP PARIBAS FORTIS BANQUE répondit par e-mail à Madame B/ J, comme suit :

« Chère Madame B

Comme indiqué dans notre lettre du 23 juin 2011, la Banque envisage de rompre votre contrat de travail. Dans ce cadre, vous avez été convoquée dans nos bureaux à Bruxelles pour un entretien au cours duquel la Banque souhaitait vous exposer les raisons pour lesquelles elle envisage cette rupture des relations contractuelles.

Vous avez fait savoir, via le HR contact Center, qu'il vous était impossible de vous rendre à cet entretien pour raisons de séjour à l'étranger et que vous étiez joignable par mail à l'adresse suivante : (...).

Par le présent mail, nous souhaitons vous exposer les motifs pour lesquels la Banque envisage cette décision et ce, afin de pouvoir poursuivre la procédure.

Vous êtes entrée à la banque le 01-11-2008 en démontrant une réelle ambition de progresser. Au début très professionnelle dans votre travail, vous êtes apparue désinvestie depuis 2009. La rigueur administrative et commerciale dont vous faisiez preuve a diminué de qualité. Et cela s'est ressenti nettement dans votre dernière évaluation. Malgré plusieurs remarques, aucune amélioration n'a été constatée .

L'évaluation des prestations de l'année 2010 a ainsi mis en avant les difficultés professionnelles rencontrées au cours de l'année 2010. Pour votre facilité, nous joignons en annexe une copie de votre formulaire d'évaluation des prestations 2010.

Il ressort en effet de l'évaluation des prestations de l'année 2010, que le travail commercial a manqué de proactivité au guichet. Le niveau de conseil apporté à la clientèle est en dessous des attentes de votre hiérarchie. Vos résultats commerciaux ne sont pas en adéquation avec les attentes et les prétentions affichées. Vous étiez au départ orientée client et offrant un service de qualité mais au fur et à mesure, vous n'avez plus démontré le service qualitatif apporté à la clientèle de la banque. Des dossiers n'ont pas été rigoureusement suivis et ont créé des mécontentements, de la part des clients et des collègues. Alors que vous affichiez une réelle motivation pour le secteur financier, vous avez fait preuve de peu d'enthousiasme



et de volonté de progresser dans vos connaissances. Par votre attitude passive et votre manque de dialogue avec votre hiérarchie par rapport à ce qu'elle est en droit d'attendre d'un conseiller commercial.

Dans le courant de l'année 2010, ces difficultés de fonctionnement vous ont été signalées. Votre hiérarchie vous a signalé ce qu'elle attendait de vous et a mis en place un coaching, coaching que vous avez refusé au motif qu'il était dispensé par une traînée.

Vous avez par ailleurs démontré un manque de résistance au stress et un comportement inadéquat par rapport au souci de collaboration dont doivent faire preuve l'ensemble des collaborateurs de la Banque (insultes proférées à l'égard d'un collègue et refus de coaching par des collègues). Ces faits sont également repris dans votre formulaire d'évaluation des prestations 2010.

Au vu des faiblesses de vos résultats commerciaux, du manque de rigueur dans le suivi de vos dossiers et de votre comportement inadéquat vis-à-vis de vos collègues, nous envisageons donc de rompre votre contrat de travail.

Avant de prendre notre décision, nous souhaitons entendre vos arguments par rapport aux reproches formulés ci-dessus et ce, au plus tard le mercredi 6 juillet prochain.

Pour rappel, vous avez la possibilité de vous faire assister par un délégué syndical de votre choix dans le cadre de cette procédure. Nous vous remercions dès lors de nous communiquer le nom du délégué syndical qui vous assistera afin que nous puissions lui transmettre ce mail. À défaut de réponse au plus tard le 1^{er} juillet, nous en concluons que vous avez renoncé à cette possibilité.

Si vous avez la moindre question quant au déroulement de cette procédure, vous pouvez contacter votre HR Advisor, Chiara M (...)

Nous vous prions de croire, Madame B, en l'expression de notre parfaite considération.

Chiara M »

Le même jour Madame B répondit :

« Madame M :

Je suis en incapacité de travail pour burnout ! ! ! !

Ne pensez-vous pas que la « banque » en ait fait assez ?



Je suis en vacances, et je vous répète que je suis dans l'impossibilité de gérer, de répondre à vos mails de manière cohérente.

Je vous serez gré de respecter ma convalescence, et vous répète que vous m'exposerez vos arguments lorsque je serai capable d'avoir ce type d'entretien.

Merci de cesser ce harcèlement.

B. »

Le 4 juillet, la SA BNP PARIBAS FORTIS BANQUE adressa un courrier à Madame B pour lui rappeler qu'elle ne faisait que respecter la procédure en matière de licenciement, et lui accorder un délai supplémentaire pour préparer sa réponse.

Ce courrier est rédigé comme suit :

« Madame B. ,

Nous accusons réception de vos mails de ce vendredi 1^{er} juillet adressés à Chiara M. ainsi qu'à votre délégué syndical.

Nous ne pouvons en aucun cas accepter que le fait, pour un employeur, de respecter une procédure en matière de licenciement soit qualifié de harcèlement.

Il n'y a aucun motif d'acharnement à votre égard.

Les observations objectives exposées dans notre mail de la même date se basent sur vos prestations (et donc pendant une période d'activité) et non sur vos ennuis de santé actuels.

Si toutefois vous considérez ne pas être en mesure de répondre à notre mail, nous acceptons d'attendre la fin de votre séjour au Maroc, soit le 26 juillet 2011.

À défaut d'avoir reçu une réponse de votre part ou de votre délégué syndical au plus tard le 1^{er} août 2011, nous poursuivrons la procédure entamée.

Veuillez agréer, Madame, à l'expression de ma considération distinguée.

Christine M.

Human Ressources Manager RPB ».

La décision de la SA BNP PARIBAS FORTIS BANQUE, de mettre fin au contrat de travail de Madame B. fut confirmée à celle-ci par courrier du 10 novembre 2011, ce courrier



précisant que la cessation du contrat interviendra le 15 novembre 2011 et qu'à partir du 16 novembre 2011 elle sera libérée de toute obligation.

La SA BNP PARIBAS FORTIS BANQUE annonça également à Madame B. que celle-ci bénéficiera d'une indemnité compensatoire de préavis d'un montant brut de 9.940 € équivalent à trois mois de rémunération, d'une prime unique exceptionnelle dans l'assurance de groupe afin d'assimiler cette période de trois mois à de la carrière, et du maintien des garanties « décès » et « orphelins ».

Madame B. a saisi le Tribunal du travail francophone de Bruxelles par requête contradictoire déposée au greffe de ce Tribunal le 30 octobre 2012, afin de voir celui-ci condamner la SA BNP PARIBAS FORTIS à :

- lui payer la somme provisionnelle de 26.270 euros bruts à titre d'indemnité de protection prévue par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971, majorée des intérêts moratoires et judiciaires,
- lui payer la somme provisionnelle de 16.829,72 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, majorée des intérêts moratoires et judiciaires,
- lui payer un euro provisionnel *« du chef de toutes autres sommes dues à la concluyente à quelque titre que ce soit / du chef de quelque cause généralement quelconque, en ce compris à titre d'arriérés de rémunération et/ou (ex-delicto) du chef d'infractions le cas échéant à identifier comme commises par la concluyente et causant ou ayant causé préjudice à Madame B., sous réserve de majorations en cours d'instance, et aux intérêts à valoir sur ce montant, au taux légal »*.
- lui délivrer les documents sociaux modifiés (formulaire C4 et décompte de départ), à peine d'une astreinte de 25 euros par jour et par document, à dater de la signification du jugement.

Aux termes de son jugement rendu le 27 janvier 2015, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a d'abord considéré que l'indemnité de protection réclamée par Madame B. n'était pas due. Le Tribunal a en effet estimé d'une part que les différents rapports d'évaluation et de coaching, établis bien avant l'introduction de la procédure de licenciement, démontraient à suffisance que les différents motifs invoqués par l'employeur dans son e-mail du 1^{er} juillet 2011 pour justifier le licenciement étaient établis, et a constaté d'autre part que les insuffisances reprochées à Madame B. avaient fait l'objet d'avertissements avant l'annonce de la grossesse de celle-ci, et lui avait été communiquées. Le Tribunal a donc estimé que les motifs du licenciement étaient étrangers à l'état de grossesse de Madame B.



Le Tribunal a considéré également que l'indemnité compensatoire de préavis avait été correctement évaluée et calculée. Il a donc décidé que la demande d'indemnité compensatoire de préavis formée par Madame B. n'était pas fondée.

Le Tribunal a débouté Madame B. de sa demande de condamnation de la SA BNP PARIBAS FORTIS BANQUE, à lui payer un euro provisionnel, considérant que cette demande n'avait été ni précisée, ni mise en état.

Les demandes de Madame B. étant déclarées non fondées, le Tribunal a décidé qu'il n'y avait pas lieu d'ordonner la délivrance de documents sociaux.

Dès lors que Madame B. était déboutée de l'ensemble de ses demandes, le Tribunal l'a condamnée au paiement des dépens de l'instance liquidés par la SA BNP PARIBAS FORTIS BANQUE à la somme de 2.750 euros.

Madame B. a interjeté appel de ce jugement.

Elle reproche d'abord au premier juge de l'avoir déboutée de sa demande d'indemnité de protection fondée sur l'article 40 de la loi du 16 mars 1971.

Elle soutient que le constat d'erreurs ou de rendement insuffisant qu'on lui reproche et qu'elle conteste ne répond pas à l'obligation qui incombe à l'employeur de justifier que le licenciement est intervenu pour des motifs étrangers à son état de grossesse.

Elle estime, en effet, que pour satisfaire au prescrit de l'article 40 précité l'employeur doit non seulement prouver une faute de l'employée, mais également apporter la preuve que cette faute a rendu le licenciement nécessaire.

Madame B. qui conteste les justifications de son licenciement apportées par son employeur soutient que celles-ci ne résultent que de rapports unilatéraux.

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, Madame B. considère qu'elle eût dû être équivalente à six mois de rémunération.

Madame B. conteste par ailleurs le montant de la rémunération de base pris en compte par la SA BNP PARIBAS FORTIS BANQUE pour le calcul de son indemnité compensatoire de préavis. Elle estime que la couverture en assurance hospitalisation de même que l'assurance incapacité de travail financées par la SA BNP PARIBAS FORTIS BANQUE constituent des avantages au sens de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 et auraient donc dû être pris en considération et partant inclus dans sa rémunération.

Enfin, Madame B. réitère sa demande de condamnation de la SA BNP PARIBAS FORTIS BANQUE, à lui délivrer un formulaire C4 et un décompte de départ modifiés.



La SA BNP PARIBAS FORTIS BANQUE sollicite pour sa part la confirmation du jugement déferé, précisant toutefois que le premier juge eût dû cependant débouter Madame B/ de sa demande d'indemnité de protection en raison de la seule circonstance qu'elle n'était pas au courant de ce que celle-ci était enceinte au moment où elle l'a licenciée.

IV. EN DROIT.

1. L'indemnité de protection.

Il sied de rappeler que l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, modifié par l'article 130 de la loi-programme du 22 décembre 2008, dispose que :

« 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. À 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 premier, 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. »

La Cour estime d'abord, au vu des pièces 6 et 7 produites par Madame B/ ... J que le premier juge doit être suivi en ce qu'il a considéré qu'il était établi que la SA BNP PARIBAS FORTIS BANQUE a bien eu connaissance de l'état de grossesse de Madame B/ au cours de la deuxième quinzaine du mois de juin 2011.

Il ne ressort toutefois d'aucun élément que la SA BNP PARIBAS FORTIS BANQUE aurait eu connaissance de l'état de grossesse de Madame B/ avant le 17 juin comme celle-ci le prétend soutenant que son employeur n'en apporte pas la preuve contraire.

La Cour rappelle à ce propos que si, aux termes de l'article 40 précité de la loi du 16 mars 1971, l'employeur a la charge de la preuve des motifs du licenciement dès lors que celui-ci est intervenu après qu'il ait eu connaissance de l'état de grossesse de son employée, c'est toutefois à cette dernière qu'incombe la charge de la preuve du moment où l'employeur a



été mis au courant de cet état. L'employeur ne pourrait, en tout état de cause, rapporter la preuve qu'il n'était pas au courant de cet état, ne pouvant rapporter une preuve négative.

En ce qui concerne les motifs du licenciement allégués par la SA BNP PARIBAS FORTIS BANQUE, la Cour ne peut suivre la thèse de Madame B/ rappelée ci-avant (voy. II. L'OBJET DE L'APPEL).

Le texte de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 qui prévoit comme exception à l'interdiction de licenciement de la travailleuse enceinte les « *motifs étrangers à l'état physique résultant de grossesse ou de l'accouchement* », ne précise, ni n'exclut quelque motif. Il n'est dès lors nullement requis que le motif du licenciement consiste en une « *faute* » de la travailleuse.

Comme le rappelle très justement la SA BNP PARIBAS FORTIS BANQUE, le Conseil National du Travail a précisé à ce propos dans son avis donné lors de l'élaboration de la loi que :

« *Il va de soi (...) que la travailleuse ne peut pas jouir d'un privilège par rapport aux autres membres du personnel lors ce que la cause du licenciement est étrangère à la grossesse ou à l'accouchement. Tel est le cas de licenciement (...) Pour toute autre motif valable résultant du comportement de la travailleuse...* » (avis du C.N.T. 231 du 5 mai 1966, p.5).

La Cour du travail de Gand a ainsi considéré qu'un « *rendement insuffisant* » pouvait être valablement invoqué comme raison n'étant pas en lien avec l'état physique de la travailleuse (C.T. Gand, 28 décembre 1994, *J.T.T.*, 1995, p.363).

Comme cela ressort notamment des travaux préparatoires, l'objectif poursuivi par ce régime de protection est d'empêcher qu'une travailleuse enceinte soit lésée par son état physique. L'objectif poursuivi n'est donc pas de lui octroyer une protection absolue. En ce sens, l'article 40 de la loi sur le travail n'accorde pas de traitement de faveur à la travailleuse enceinte par rapport aux autres travailleurs.

En ce qui concerne la question de savoir si le comportement reproché à Madame B/ par son employeur est établi et rendait nécessaire le licenciement de celle-ci, la Cour rappelle d'abord que l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 n'autorise pas un contrôle de l'opportunité du licenciement, l'employeur étant seul juge des nécessités de son entreprise et de la valeur professionnelle des travailleurs qu'il occupe. Le juge a néanmoins l'obligation de vérifier si le comportement invoqué ne constitue pas un prétexte permettant de justifier le licenciement.

En l'espèce, il n'est pas contesté que Madame B/ a fait l'objet, avant son licenciement, de mises en garde, de mesures d'encadrement, de soutien et de coaching. Madame B/ a par ailleurs fait l'objet de rapports d'évaluation faisant état de ses insuffisances, qui lui ont été communiqués sans qu'elle n'émette quelque contestation avant le 18 février 2011.



Il ressort, de plus, clairement des circonstances de la cause que c'est suite à l'évaluation finale des objectifs 2010, établie le 16 mai 2011, que la S.A. BNP PARIBAS FORTIS BANQUE a entamé la procédure de licenciement.

Madame B/ considère qu'il est étonnant d'une part que la SA BNP PARIBAS FORTIS BANQUE ait attendu le 16 mai pour dresser l'évaluation finale des objectifs de 2010, et n'ait pas procédé à son licenciement à ce moment-là. Elle soutient également que le rapport d'évaluation finale des objectifs de 2010 n'aurait pas «*date certaine*».

La SA BNP PARIBAS FORTIS BANQUE expose à ce propos que Madame B/ étant en incapacité de travail depuis le mois de décembre 2010, elle lui a envoyé son évaluation par courrier recommandé, conformément à la procédure applicable en ce qui concerne les travailleurs en incapacité de travail, afin qu'elle puisse lui faire part de ses commentaires. Elle précise que la réponse que Madame B/ a donnée le 18 février et dont le contenu est repris ci-avant (voy. II. L'OBJET DE L'APPEL), fut transmise à sa hiérarchie le 2 mars 2011, et qu'elle a ensuite patienté avant de dresser le rapport définitif d'évaluation espérant pouvoir le compléter avec les observations de Madame B/. Elle précise également que n'ayant reçu aucune nouvelle de Madame B/ dans l'intervalle, elle n'a pas eu d'autre choix que d'établir la version définitive de l'évaluation finale des objectifs 2010.

La Cour qui constate que ces explications ne sont pas valablement contredites par Madame B/ considère par ailleurs que l'argument de celle-ci selon lequel le rapport d'évaluation finale n'aurait pas date certaine n'est pas pertinent dès lors qu'en tout état de cause les évaluations et les rapports de coachings ont été établis in tempore non suspecto, et que dans le courrier que la SA BNP PARIBAS FORTIS BANQUE a adressé à Madame B/ le 7 juin 2011, c'est-à-dire avant même qu'elle ait été informée par celle-ci de son état de grossesse, la société fait clairement état du licenciement envisagé.

C'est également en vain que Madame B/ entend tirer argument de ce que la SA BNP PARIBAS FORTIS BANQUE a attendu le 10 novembre 2011 pour lui notifier son licenciement, et ne l'a pas licenciée dès le 16 mai 2011.

En effet, la SA BNP PARIBAS FORTIS BANQUE justifie clairement et pertinemment la raison pour laquelle elle n'a pas procédé au licenciement de Madame B/ dès le 16 mai 2011, rappelant son souci de respecter les dispositions de la convention collective du 2 juillet 2007 et plus précisément l'article 2 § 1° de celle-ci qui prévoit précisément l'invitation du travailleur à un entretien. La SA BNP PARIBAS FORTIS BANQUE constatant que Madame B/ ne s'était pas présentée à l'entretien auquel elle avait été conviée, précise avoir dû lui adresser une seconde invitation afin d'assurer le respect des dispositions sectorielles en matière de sécurité d'emploi. Madame B/ ne s'étant pas davantage rendue à cette seconde invitation, la SA BNP PARIBAS FORTIS BANQUE a accepté d'attendre la fin de son séjour au Maroc le 26 juillet 2011, avant de poursuivre la procédure de licenciement, comme elle l'a d'ailleurs précisé dans le courrier qui fut adressé à celle-ci le 4 juillet 2011. Madame



E a par ailleurs été en incapacité de travail durant les mois d'août, septembre et octobre 2011, et a refusé de se rendre dans les bureaux de la SA BNP PARIBAS FORTIS BANQUE, comme en attestent les pièces du dossier.

Il résulte de ce qui précède que c'est bien l'évaluation finale et définitive des objectifs 2010, qui a déclenché la procédure de licenciement le 7 juin 2011, soit avant que la SA BNP PARIBAS FORTIS BANQUE ait été informée de l'état de grossesse de Madame B.

C'est partant à raison que le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a considéré que le motif du licenciement de Madame B. notifié à celle-ci après avoir eu connaissance de son état de grossesse était bien étranger à cet état de grossesse.

2. L'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, et les autres chefs de demande.

Madame B. J soutient que l'indemnité compensatoire de préavis qui lui a été octroyée est insuffisante et ne correspond pas à un préavis convenable.

Elle soutient par ailleurs que la rémunération de base qui doit être prise en considération non seulement pour calculer cette indemnité mais également pour apprécier le caractère convenable du préavis qui eût dû lui être octroyé, doit comprendre dans son calcul les cotisations patronales d'assurance incapacité de travail et hospitalisation ce que réfute la SA BNP PARIBAS FORTIS BANQUE au motif qu'elle a poursuivi le paiement de celles-ci durant la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis qu'elle estime correspondre à un préavis convenable.

La Cour estime que la cause n'est pas actuellement en état d'être jugée sur ce point.

En effet, elle constate d'abord que la SA BNP PARIBAS FORTIS BANQUE ne produit pas en termes de conclusions un décompte précis de la rémunération de Madame B., faisant état de surcroît, dans ses dernières conclusions, de montants différents soit d'un montant de 37.762,24 euros à la page 34 de ses conclusions et d'un montant de 37.856,75 euros à la page 35 de ces mêmes conclusions.

La SA BNP PARIBAS FORTIS BANQUE ne rencontre par ailleurs pas la thèse de Madame B. qui soutient que le fait que la société ait poursuivi le paiement des cotisations afférentes à l'assurance incapacité de travail et hospitalisation est sans incidence sur l'obligation qu'a l'employeur d'inclure ces cotisations dans la rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

Si la SA BNP PARIBAS FORTIS BANQUE se réfère certes à une décision rendue par la Cour du travail de Bruxelles le 14 octobre 1997 (R.G. n° 32.218), cette décision ne paraît pas, à la



lecture du compte rendu résumé et traduit qui est repris à la page 37 de ses conclusions, rencontrer valablement l'argumentation de l'appelante fondée notamment sur le caractère impératif de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

La Cour relève que la SA BNP PARIBAS FORTIS BANQUE ne justifie pas non plus sa position par rapport au principe selon lequel la rémunération « en cours » qui doit être prise en considération pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis est celle à laquelle le travailleur peut prétendre au moment où naît le droit, c'est-à-dire au moment où le congé est donné.

Par ailleurs, la SA BNP PARIBAS FORTIS BANQUE, bien qu'y ayant été expressément invitée par Madame B. ne communique pas les montants des cotisations précitées, ni ne précise qu'ils ne pourraient être évalués de manière certaine. On rappellera à ce propos que la Cour de cassation a considéré qu'un avantage ne pouvait entrer en considération pour le calcul de l'indemnité de congé que lorsque les dispositions légales et les dispositions conventionnelles permettent de fixer avec certitude son montant ou à tout le moins son montant minimum au moment du licenciement (Cass., 9 mars 1992, R.W., 1993-93, 291, note).

En l'espèce, la Cour ignore si les cotisations versées ont été payées individuellement et sont partant individualisables ou si elles ont été payées dans le cadre d'un contrat collectif et seraient dès lors plus difficilement évaluables.

La Cour considère, au vu de ce qui précède, qu'une réouverture des débats s'impose pour permettre à la SA BNP PARIBAS FORTIS BANQUE de s'expliquer quant aux questions restant en suspens reprises ci-avant, et à Madame B. de rencontrer les moyens et arguments qui seront développés par l'intimée dans le cadre de cette réouverture des débats.

Il y a dès lors lieu de réserver également à statuer sur tous les autres chefs de demande en ce compris la demande de condamnation tendant à voir délivrer des documents sociaux modifiés, et les dépens.

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, et notamment l'article 24.

PAGE 01-00000930487-0014-0016-01-01-4



Reçoit l'appel,

Le déclare dès à présent non fondé en ce qu'il tend à voir la SA BNP PARIBAS FORTIS BANQUE condamnée à payer à Madame B. une indemnité de protection, en vertu de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 ,

Confirme partant le jugement déféré en ce qu'il a débouté Madame B. de cette demande.

Avant dire droit en ce qui concerne les autres chefs de demande non tranchés aux termes du présent arrêt, ordonne la réouverture des débats aux fins précisées dans les motifs qui précèdent.

En application de l'article 775 du Code judiciaire, tel que modifié par la loi du 26 avril 2007 et du 6 juillet 2017, fixe comme suit les délais accordés aux parties pour s'échanger et remettre à la Cour leurs conclusions :

- La SA BNP PARIBAS FORTIS BANQUE remettra à la Cour et adressera à Madame B. , ses conclusions pour le **2 novembre 2017** au plus tard.
- Madame B/ I remettra à la Cour et adressera à la SA BNP PARIBAS FORTIS, ses conclusions pour le **2 janvier 2018** au plus tard.
- La SA BNP PARIBAS FORTIS BANQUE remettra à la Cour et adressera à Madame B. , ses conclusions en réplique, s'il échet, pour le **1^{er} mars 2018** au plus tard.
- Madame B/ I remettra à la Cour et adressera à la SA BNP PARIBAS FORTIS, ses conclusions en réplique, s'il échet, pour le **16 mai 2018** au plus tard.
- La SA BNP PARIBAS FORTIS BANQUE étant intimée et devant, à ce titre, avoir la possibilité de faire valoir ses conclusions en dernier lieu, remettra à la Cour et adressera à Madame B/ ' ses conclusions en réplique, si elle l'estime nécessaire, pour le **1^{er} août 2018**, au plus tard.

Dit que les dernières conclusions qui seront déposées par les parties seront des conclusions de synthèse reprenant le contenu des conclusions précédemment déposées.

Fixe la réouverture des débats à l'audience publique de la 4^{ème} chambre de la Cour du travail de Bruxelles du **18 septembre 2018 à 15heures30**, pour **40 minutes** de plaidoiries, au rez-de-chaussée du numéro 3, Place Poelaert, à 1000 Bruxelles.

Réserve les dépens.



Ainsi arrêté par :

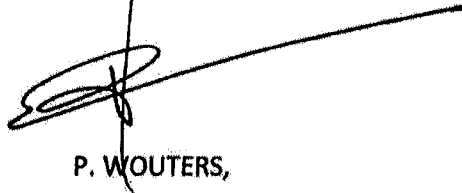
X. HEYDEN,	Président,
P. WOUTERS,	Conseiller social au titre d'employeur,
Cl. PYNAERT,	Conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI,	Greffier



G. ORTOLANI,



Cl. PYNAERT,



P. WOUTERS,



X. HEYDEN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 05 septembre 2017, où étaient présents :

X. HEYDEN,	Président,
G. ORTOLANI,	Greffier



G. ORTOLANI,



X. HEYDEN,

