



Numéro du répertoire 2021 / 2592,	
Date du prononcé 02 novembre 2021	
Numéro du rôle 2018/AB/846	
Décision dont appel 17/4302/A	

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00002393277-0001-0011-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

La S.P.R.L. LA FIBRE.BE EN FAILLITE, (BCE 508.454.796) représentée par son curateur, **Maître Alexandre SAUSSEZ**, dont le cabinet est situé à 1932 Sint-Stevens-Woluwe, Leuvensesteenweg 369 bus 1 ;

Appelante,

représentée par Maître

contre

Madame

B.

Intimée,

représentée par Maître

★

★

★

INDICATIONS DE PROCEDURE

1. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
2. Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :
 - le jugement, rendu entre parties le 18 juin 2018 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 3^{ème} chambre (R.G. 17/4302/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
 - la requête de la partie appelante, déposée le 3 octobre 2018 au greffe de la cour et notifiée le 4 octobre 2018 à la partie intimée en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire ;

PAGE 01-00002393277-0002-0011-01-01-4



- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire en date du 7 novembre 2018 fixant un calendrier procédural et une date de plaidoiries ;
 - les conclusions des parties ;
 - les dossiers des parties.
3. Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 5 octobre 2021.

Les débats ont été clos et la cause a ensuite été prise en délibéré.

I. ANTECEDENTS

4. La S.P.R.L. LA FIBRE.BE (ci-après : « la société ») a engagé Madame B en qualité d'employée à partir du 4 août 2014.
5. Le 8 juin 2016, Madame B a annoncé à son employeur qu'elle était en incapacité de travail et lui a transmis un premier certificat médical couvrant la période du 9 juin au 13 juin 2016. Cette période d'incapacité de travail sera ensuite prolongée, par un nouveau certificat médical attestant de son incapacité de travail jusqu'au 25 juin 2016.
6. Le 29 juin 2016, la société a licencié Madame B, avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 11 semaines de rémunération.
7. Par courrier recommandé du 30 juin 2016, Madame E a demandé à la société « *les raisons qui ont motivé (sa) décision de (la) licencier* ».

Il ne ressort d'aucun élément que la société y ait répondu.

Le formulaire C4 daté du 30 juin 2016, mais qui ne semble avoir été complété quant au motif du chômage qu'au début du mois d'octobre 2016, mentionne : « *Ne fait plus partie de la stratégie de l'entreprise* ».

Par lettre de son organisation syndicale du 25 octobre 2016, Madame B s'est adressée à la SPRL LA FIBRE.BE, faisant état notamment de ce qu'elle « *a commis l'erreur d'informer certains collègues de sa grossesse, et les « bruits de couloir » n'ont certainement pas manqué de vous parvenir concernant ce changement. (...) et, concernant le motif du chômage indiqué sur le formulaire C4, elle indiquait n'avoir « jamais été informée d'aucun manquement dans ses performances. Elle n'a au contraire jamais cessé de recevoir de la part de sa hiérarchie des messages de félicitations,*



d'encouragement, et entre son évaluation positive en 2015 et son licenciement un an plus tard, vous n'avez jamais fait part de votre insatisfaction concernant son travail, ni d'aucun changement de stratégie d'entreprise. (...) »

Après un courrier de rappel du 30 novembre 2016, la société a, par un e-mail du 19 décembre 2016 indiqué notamment ce qui suit :

« (...) Nous aurions aimé nous entretenir avec vous et Mme B car, pour faire simple et rapide, nous avons mis fin au contrat de travail de Madame B sur des indications communiquées par le responsable des boutiques. Il s'avère que certaines informations ne nous avaient pas été données, que les informations que nous avons eu n'étaient pour certaines pas si proche(s) que cela de la réalité, que le dossier de Mme E n'a pas été fait en respectant le cheminement normal... bref nous avons fait confiance à un responsable sur un dossier qui, aujourd'hui se retourne contre nous. De plus, nous souhaiterions éclaircir ce dossier en interne avec le responsable des boutiques mais cela nous est impossible car cette personne est en longue maladie depuis quelques mois maintenant... Vous pouvez donc aisément comprendre que la situation dans laquelle nous sommes aujourd'hui n'est pas simple pour nous. C'est pour cela que nous voulions rencontrer Madame B début janvier car après avoir échangé avec notre avocat, nous aurions souhaité proposer à Madame B de réintégrer notre société au poste, qui était le sien à savoir Conseiller Boutique. (...) »

Par e-mail du 4 janvier 2017, Madame B fit savoir à la société, toujours par le biais de son organisation syndicale: *« (...) qu'une réintégration n'est pas possible, d'autant qu'elle est sur le point d'accoucher dans les jours qui viennent ».*

8. Madame B a introduit la procédure, par une requête déposée devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles, le 2 juin 2017.

Elle demandait au tribunal de condamner la société à lui payer :

- la somme de 1.284,17 € bruts, à titre d'amende civile en application de l'article 7 de la CCT n° 109;
- la somme de 10.917,98 € bruts, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- la somme de 126,76 € bruts, titre de rémunération du jour férié intervenu dans le mois de la rupture;
- les intérêts légaux et judiciaires sur ces sommes brutes, au taux légal, à partir du 29 juin 2016;
- les dépens, y compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 1.320 €.

Madame B demandait également au tribunal de condamner la société à lui délivrer les documents sociaux suivants : formulaire C4 rectifié, fiches de paie, fiches



fiscales et compte individuel, en fonction du montant des condamnations, sous peine d'une astreinte de 25 € par document et par jour de retard à compter d'un délai de trente jours à partir de la signification du jugement.

9. Par jugement du 18 juin 2018, le tribunal :

« *Statuant contradictoirement ;*

Dit la demande recevable et fondée comme suit;

Condamne la SPRL LA FIBRE.BE à payer à Madame B les montants suivants à majorer des intérêts moratoires sur le brut à dater du 29 juin 2016, sous déduction des retenues légales :

- *1.284,17 € bruts, à titre d'amende civile en application de l'article 7 de la CCT n° 109;*
- *10.917,98 € bruts, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;*
- *126,76 € bruts, titre de rémunération du jour férié intervenu dans le mois de la rupture;*

Condamne la SPRL LA FIBRE.BE à délivrer les documents sociaux suivants : fiches de paie, fiches fiscales et compte individuel portant les condamnations du présent jugement, sous peine d'une astreinte de 25 € par document et par jour de retard à compter d'un délai de trente jours à partir de la signification du jugement avec un maximum de 1.500 € ;

Condamne la SPRL LA FIBRE.BE à supporter ses propres dépens ainsi que ceux de Madame B liquidés à 1.340 € soit 20 € de frais d'inscription au rôle et 1.320 € à titre d'indemnité de procédure ».

II. LES DEMANDES EN APPEL

10. La S.P.R.L. LA FIBRE.BE demande à la cour de réformer le jugement et :

- À titre principal, de « *déclarer que le licenciement de Madame B n'était pas manifestement déraisonnable* » et de la condamner aux dépens des deux instances.



- A titre subsidiaire, de la condamner à « une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 3 semaines » et de fixer l'indemnité de procédure « en tenant compte du montant de la condamnation ».

La société demande par ailleurs que la « demande d'astreinte soit déclarée non fondée.

Madame B demande à la cour de dire l'appel recevable, mais non fondé, de confirmer le jugement, et de condamner la société aux dépens.

III. LA DECISION DE LA COUR

La recevabilité de l'appel

11. Il ne résulte d'aucun élément que le jugement dont appel aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.

Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel sont par ailleurs remplies.

L'appel est recevable.

L'examen de la contestation

12. A titre liminaire, la cour relève qu'aucun appel n'a été interjeté à l'encontre du jugement, en ce qu'il condamne la société :

- au paiement de la somme de 1.284,17 € bruts, à titre d'amende civile en application de l'article 7 de la CCT n° 109 ;
- au paiement de la somme de 126,76 € bruts, titre de rémunération du jour férié intervenu dans le mois de la rupture ;
- à délivrer les documents sociaux suivants : fiches de paie, fiches fiscales et compte individuel (compte tenu des condamnations dont la société est l'objet).

Le jugement est définitif quant à ce.



A l'audience publique du 5 octobre 2021, le conseil de Madame B indique qu'elle ne maintient pas sa demande d'assortir la condamnation à délivrer les documents sociaux susvisés, d'une astreinte, compte tenu de la faillite de la société.

13. La C.C.T. n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 mars 2014, est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2014.

Elle s'applique aux congés notifiés à partir de cette date.

Les principales dispositions de la C.C.T. n° 109 utiles en l'espèce sont rappelées ci-dessous :

- *En ce qui concerne la motivation du licenciement :*

L'article 3 de la CCT n° 109 dispose que :

« Le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ».

L'article 4, alinéa 1 de la CCT n° 109 que :

« Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin ».

L'article 5 de la CCT n° 109 dispose que :

« L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.

La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ».

Les « motifs concrets » dont l'énonciation est exigée par la CCT n°109 sont les raisons réelles du licenciement qui doivent permettre au travailleur de savoir pourquoi son contrat a été rompu, d'apprécier la pertinence des motifs du congé et l'opportunité de contester son licenciement en justice.



- D'autre part, en ce qui concerne la notion de licenciement manifestement déraisonnable :

L'article 8 de la C.C.T. n° 109 définit le licenciement manifestement déraisonnable en ces termes :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »

Suivant le commentaire de l'article 8, le contrôle judiciaire du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement, mais bien sur la question de savoir si les motifs sont ou non un des motifs admissibles visés à l'article 8 précité et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

- En cas de contestation, la C.C.T. n° 109 règle expressément, sous son article 10, la charge de la preuve des motifs concrets du licenciement, comme suit :
 - *Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*
 - *Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*
 - *Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »*
- Enfin, l'article 9 de la CCT n° 109 dispose que :
 - « § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.*
 - § 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération (...). »*



14. La société n'ayant pas répondu, dans les formes et délais requis par l'article 5 de la CCT n° 109, à la demande formulée par Madame B conformément à l'article 4, alinéa 1 de la CCT n° 109, de connaître les motifs de son licenciement, il appartient à la société de prouver les motifs (admissibles) du licenciement qu'elle invoque et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

15. La cour estime que la société n'établit aucun fait de conduite ou ayant trait à l'aptitude de Madame B ni ne démontre de motifs fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, qui seraient en lien avec son licenciement, dès lors que :

- Les pièces que dépose la société ne permettent pas d'opérer un lien entre le sinistre survenu au mois de juillet 2015 (à savoir, un dégât des eaux) au sein de la boutique située à Laeken (au sein de laquelle Madame P travaillait) et son licenciement près d'un an plus tard :
 - Les comptes annuels de l'année 2015 ne renseignent en rien quant à la situation financière de la société en juin 2016, ni partant, quant à une quelconque nécessité de licencier Madame B le 29 juin 2016 ;
 - Le document intitulé « Répartition du chiffre d'affaires par boutique 2014/2015/2016 » n'est pas signé et il est impossible de vérifier qui en est l'auteur ; aucune pièce comptable qui justifierait les chiffres indiqués n'y est annexée, ôtant toute valeur probante à ce document ;
 - Le seul fait de l'octroi de facilités de paiement en matière de TVA (par l'administration générale de la perception et du recouvrement), en mars 2016, ne permet pas d'en déduire, comme tel, un lien avec le sinistre de l'année précédente.
- De même, la société n'établit, nullement, avoir adressé à Madame B, une quelconque remarque quant à son aptitude ou à sa conduite, à aucun moment au cours de la relation de travail.

Les e-mails adressés par le « responsable boutiques », au mois de juillet 2015, à ses supérieurs hiérarchiques n'ont pas été suivis du moindre avertissement à l'attention de Madame B. La société n'établit pas, et n'offre pas d'établir, la réalité des quelques griefs qui y sont indiqués. Il semble, au contraire, que la société n'accorde guère de crédit aux propos de ce « responsable boutiques » (v. point 16, ci-dessous).

16. La société ne fournit donc pas la preuve des motifs de licenciement qu'elle invoque, ni *a fortiori* ne démontre que le licenciement de Madame B ne serait pas manifestement déraisonnable.



Le caractère manifestement déraisonnable du licenciement de Madame B est, en toute hypothèse, attesté par la reconnaissance, dans l'e-mail de la société à l'organisation syndicale de l'intimée du 19 décembre 2016, de ce qu'il avait été « *mis fin au contrat de travail de Madame B sur des indications communiquées par le responsable des boutiques* », alors que la société estimait à ce moment que « *certaines informations ne (lui) avaient pas été données, que les informations que (la société avait) eu(es) n'étaient pour certaines pas si proche(s) que cela de la réalité, que le dossier de Mme Bouhout n'a pas été fait en respectant le cheminement normal...(...)* ».

Un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais licencié un de ses travailleurs, pour de prétendus motifs découlant d'informations dont ledit employeur n'a commencé à en vérifier la réalité qu'après avoir procédé au licenciement, se rendant compte, seulement à ce moment, que ces informations étaient inexactes et incomplètes.

17. Par conséquent, la société est redevable de l'indemnisation, telle que prévue à l'article 9 de la CCT n° 109.

La cour considère, à l'instar du tribunal, que l'attitude de l'employeur telle que décrite ci-avant, correspond à la gradation maximum du caractère manifestement déraisonnable du licenciement et justifie, dès lors, qu'il soit accordé à Madame B une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération, soit le montant, non contesté quant à son calcul, de 10.917,98 € bruts.

18. L'appel est en conséquence non fondé.

19. La société est la partie succombante et doit supporter les dépens, étant l'indemnité de procédure d'appel, liquidée par Madame B à 1.430 €.¹

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL, statuant après un débat contradictoire,**

Dit l'appel recevable;

Dit l'appel non fondé et confirme le jugement, sous la seule émendation de ce qu'il n'y a pas lieu d'assortir la condamnation à la délivrance des documents sociaux, d'une astreinte ;

Délaisse à la S.P.R.L. LA FIBRE.BE ses dépens et la condamne à payer les dépens d'appel de Madame B , liquidés à 1.430 € ainsi que la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, soit 20 €.

¹ Montant de base de l'indemnité de procédure au vu de l'enjeu du litige, tel qu'indexé au 1^{er} juin 2021.



Ainsi arrêté par :

, conseiller,
conseiller social au titre d'employeur,
, conseiller social suppléant,
Assistés de , greffier

Conseiller social au titre d'employeur, qui était présent aux débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par , conseiller,
et conseiller social suppléant,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 02 novembre 2021, où étaient présents :

, conseiller,
, greffier

