



Expédition

Numéro du répertoire
2022 / 1781
Date du prononcé
28 juillet 2022
Numéro du rôle
2019/AB/627
Décision dont appel
19/317/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre – audience extraordinaire

Arrêt

COVER 01-00002830467-0001-0013-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

La SARL PERFECT HEALTH SOLUTIONS,

BCE 0501.826.233,

dont le siège social est établi au LUXEMBOURG, à 3937 MONDERCANGE, rue de Neudorf 24,

partie appelante,

représentée par Maître , avocate à

contre :

Madame N

NRN

domiciliée à

partie intimée,

représentée par Maître , avocate à :

★

★ ★

Vu le jugement prononcé le 25 juin 2019 par la 2^{ème} chambre du tribunal du travail du
Brabant wallon – division Wavre,

Vu la requête d'appel du 12 août 2019,

Vu l'ordonnance du 4 septembre 2019,

Vu les conclusions et les dossiers des parties,

Entendu les parties à l'audience du 28 juin 2022.



I. ANTECEDENTS

Les principaux faits de la cause, tels qu'ils ressortent des conclusions et des dossiers des parties, peuvent être résumés comme suit.

1. Le 6 février 2019, Mme N est engagée par la société Perfect Health Solutions SARL dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en tant que « Digital Communication Officer ». Elle travaille au siège d'exploitation situé en Belgique, à Céroux-Mousty.

2. Le 19 février 2019, Mme N informe verbalement le gérant de la société, M. S qu'elle a un rendez-vous chez le médecin en fin d'après-midi pour des examens.

3. Le 20 février 2019, à 22h13, elle adresse un email à sa supérieure, Mme A ainsi qu'à M. S les informant qu'à l'occasion de son rendez-vous médical de la veille, elle a appris qu'elle était enceinte.

4. Le 21 février 2019, à 8h24, Mme N adresse un email à M. S et à Mme A leur signalant qu'elle retourne voir le médecin à midi car elle ne se sent pas bien et qu'elle ne pourra donc pas venir travailler le matin.

5. Après son rendez-vous médical, Mme N communique par email à M. S et à Mme A (à 14h28) le certificat médical établi par son médecin traitant (le Dr Martine Haïdon) la couvrant pour incapacité de travail du 21 février 2019 au 31 mars 2019 inclus pour maladie.

6. Le 22 février 2019, Mme N reçoit un courrier recommandé daté du 21 février 2019 et posté le même jour, rédigé comme suit :

« Madame N

Par la présente, nous vous notifions la rupture sur le champ de votre contrat de travail ce 20/02/2019 à 9 heures. En application de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, nous vous paierons une indemnité de rupture égale à une semaine.

Le motif du licenciement est qu'il est fort de constater après ces quelques jours de travail au sein de l'entreprise que vous ne correspondez pas aux attentes et compétences techniques que nous recherchons pour occuper la fonction proposée.

Nous clôturons votre compte à concurrence des journées prestées au cours du mois de février 2019 jusqu'au 21/02/2019 inclus.

Dès qu'ils seront en notre possession, nous vous enverrons les documents sociaux. »

7. Par courrier recommandé de son conseil du 13 mars 2019, Mme N conteste son licenciement et réclame une indemnité de protection équivalente à six mois de



rémunération, estimant que son licenciement est lié à sa grossesse. Elle réclame par ailleurs sa rémunération afférente aux jours prestés en février 2019, son pécule de vacances de sortie et l'indemnité compensatoire de préavis correspondant à une semaine de rémunération. Elle demande également à la société de lui remettre dans les plus brefs délais ses documents sociaux, dont le décompte de sortie.

8. La société ne réserve toutefois aucune réponse à ce courrier.

9. Le 19 mars 2019, la société effectue un versement d'un montant de 1.248,24 € sur le compte en banque de Mme N . Aucun décompte de sortie n'est toutefois délivré, ni aucun des autres documents sociaux réclamés.

10. Le 23 avril 2019, en l'absence de réaction de la société, Mme N introduit son action au tribunal du travail du Brabant Wallon – Division Wavre.

II. LA PROCEDURE EN PREMIERE INSTANCE ET LE JUGEMENT ENTREPRIS

11. Mme N a demandé au Tribunal du travail de condamner la société :

- à lui délivrer les documents sociaux prescrits légalement (et en particulier sa fiche de paie du mois de février 2019, son décompte de sortie et son formulaire C4),
- à lui verser une indemnité de protection équivalente à 6 mois de rémunération brute pour l'avoir licenciée en raison de son état de grossesse, évaluée à 1 € provisionnel,
- aux dépens.

12. Par jugement du 25 juin 2019, statuant par défaut à l'égard de la société, le tribunal fait droit à la demande de Mme N et condamne la société :

- à lui délivrer les documents sociaux prescrits légalement (en particulier sa fiche de paie du mois de février 2019, son décompte de sortie et son formulaire C4),
- à lui payer une indemnité de protection équivalente à 6 mois de rémunération en raison de son licenciement fondé sur son état de grossesse, évaluée provisionnellement à 1€ brut,
- à lui payer toute autre somme légalement due, chiffrée provisionnellement à 1€ brut,
- aux intérêts moratoires au taux légal à dater du 21 février 2019 et aux intérêts judiciaires.

13. Le jugement condamne la société aux dépens, non liquidés, et autorise l'exécution provisoire nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.



III. OBJET DE L'APPEL

14. La société Perfect Health Solutions SARL demande à la Cour de réformer le jugement et de débouter Mme N de ses demandes.

À titre subsidiaire, elle demande :

- que l'indemnité de protection équivalente à 6 mois de rémunération soit réduite à la somme de 13.238,19 €,
- que l'indemnité de procédure mise à sa charge soit limitée à la seule procédure d'appel, chiffrée au montant unique de 1.430,00 € (indexé à 1.540 € à l'audience).

15. Mme N demande la condamnation de la société aux montants suivants :

- 4,54 € bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 19 mars 2019,
- 13.418,20 € bruts (sous déduction du seul précompte professionnel), à titre d'indemnité de protection égale à 6 mois de salaire en raison de son licenciement fondé sur son état de grossesse, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du 21 février 2019, jour de la rupture du contrat, et des intérêts judiciaires au taux légal à dater du jour du dépôt de la requête introductive d'instance.

Elle demande que la société soit condamnée aux dépens, comprenant les indemnités de procédure de 1.430 € pour chaque instance (indexées à l'audience à 1.540 €), les frais de signification du jugement (431,01 €) et l'indemnité due au fonds d'aide juridique de 2^{ème} ligne (20 €).

IV. RECEVABILITE

16. L'appel introduit le 12 août 2019 est régulier quant à la forme et au délai, le jugement ayant été signifié le 9 août 2019.

V. DISCUSSION

L'indemnité complémentaire de préavis

17. Il n'est pas contesté qu'en fonction de son ancienneté, Mme N avait droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à une semaine de rémunération.

C'est une somme de 511,54 € (bruts) lui a été versée à ce titre.



18. Mme N réclame un montant complémentaire de 4,54 € (bruts) tenant compte des avantages en nature constitués par la mise à disposition à titre privé d'un GSM et d'un ordinateur portable, avantages qu'elle évalue à 2 x 15 € (bruts) par mois (soit 2 x 180 € bruts par an).

19. La société conteste cette demande et fait valoir :

- qu'il faut s'en tenir au montant repris sur les fiches de paie conformément aux instructions administratives, soit 3 € pour la mise à disposition d'un GSM et 6 € pour la mise à disposition d'un PC portable,
- que Mme N n'a jamais disposé de ces avantages en nature, dans la mesure où il n'a jamais été convenu d'une mise à disposition à titre privé de ces avantages et où le contrat prévoit uniquement la mise à disposition d'un ordinateur portable en cas de déplacement et d'un abonnement de téléphonie mobile compatible sur ordinateur portable.

20. Suivant l'article 39, § 1^{er} alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978, l'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

21. Le contrat de travail ne prévoyait aucune stipulation contractuelle interdisant ou limitant l'utilisation privée du PC portable et du GSM confiés à Mme N . Dans ces conditions, il doit être présumé que l'usage privé était autorisé (en ce sens : C. trav. Bruxelles, 16 juin 2007, *J.T.T.*, 2007, p. 405 et C. trav. Bruxelles, 8 juin 2010, R. G. n° 2009/AB/52008, www.terralaboris.com).

22. Ces avantages doivent être évalués à leur valeur réelle, non par référence montants repris sur les fiches de paie et qui correspondent à l'évaluation forfaitaire admise par l'ONSS pour déterminer la base du calcul des cotisations de sécurité sociale, conformément à ses instructions administratives.

23. L'évaluation faite par Mme N d'un montant de 15 € bruts par mois est tout à fait raisonnable et doit être admise.

L'indemnité de protection

24. Mme N réclame une indemnité de protection égale à six mois de rémunération sur la base de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Cet article dispose :

« 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 [...]. »



Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa ter, 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. ».

Elle souligne que son licenciement est intervenu de façon soudaine, le lendemain de l'annonce de sa grossesse, ce qui démontre selon elle sans aucun doute possible le lien entre son état de grossesse et son licenciement.

Elle souligne en outre que la lettre de licenciement datée du 21 février 2019 et déposée à la poste le même jour indique que le licenciement serait intervenu le « 20 février 2019 à 9h », alors qu'elle a travaillé la journée du 20 février, et s'insurge contre cette volonté de conférer un effet rétroactif au licenciement en vue de contourner la protection légale dont elle bénéficie.

25. La société conteste la demande et fait valoir que ce n'est pas en raison de la grossesse que le contrat de travail a pris fin mais en raison de l'inaptitude de Mme N à exercer sa fonction. Elle expose qu'elle « s'est très vite aperçue que Madame N ne correspondait pas aux attentes du poste » et qu'« après à peine une semaine de travail, il est apparu que les compétences mises en avant sur son CV et lors de l'entretien d'embauche n'étaient nullement rencontrées dans la pratique ».

En ce qui concerne la chronologie des faits, la société explique que son gérant a bien rédigé le courrier de licenciement le 20 février 2019 mais qu'afin de s'assurer qu'il procédait de la bonne manière, il a adressé un mail à son secrétariat social le 21 février 2019 à 9h58 indiquant qu'il a fait un mauvais choix lors de l'engagement et qu'il souhaite se séparer de Mme N ; il demande quelles sont les démarches à effectuer (pièce n°8). La société considère que ce mail démontre que la décision de licencier était antérieure à toute discussion relative à l'état de grossesse. Elle explique qu'après la réponse de l'UCM, M. S a dû adapter les documents de licenciement et les déposer au bureau de poste, ce qui explique le délai avant l'envoi du courrier ; elle ajoute que « bien que le courrier ait été préparé le 20 février 2019, il n'a donc été posté que le lendemain, soit le 21 février 2019 » et conclut qu'« en tout état de cause, il apparaît que l'intention de licencier était antérieure et liée à d'autres motifs que l'état de grossesse ».

La société soutient que le licenciement était uniquement fondé sur le manque de compétences de Mme N constaté en moins de 10 jours de travail et que cette rupture ne peut nullement être mise en lien avec la grossesse. Elle soutient qu'elle avait déjà de sérieux doutes quant à son choix d'engagement préalablement à l'annonce de la grossesse, et que la prétendue annonce de sa grossesse dans la nuit du 20 février 2019 n'a eu aucune influence quant à ce et n'a certainement pas provoqué la décision de se séparer de la travailleuse, puisque cette décision avait déjà été arrêtée antérieurement.



26. L'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail dispose :

« 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 de l'alinéa 1er, 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. »

27. Pour établir qu'elle avait informé son employeur de son état de grossesse, Mme N produit un email adressé le 20 février 2019 à 22h13 à Mme A , responsable 'marketing digital', et à M. S , gérant (pièce 3 bis du dossier de Mme N).

Ce mail a été envoyé aux adresses email usuelles de Mme A et de M. S

28. Sans réellement contester l'envoi ni même la réception de ce mail, la société indique :

« Curieusement, en vue de la mise en état du dossier dans la présente procédure, la concluante n'a pas pu remettre la main sur le mail prétendument adressé le 20 février à 22h13 et qui est produit en pièce n°3 du dossier de Madame N ;
Monsieur S en parcourant l'entièreté de sa boîte mail retrouve uniquement le mail transmis à la suite du mail de communication du certificat médical le 21 février. »

29. En indiquant qu'elle « n'a pas pu remettre la main » sur cet email « en vue de la mise en état du dossier », la société semble reconnaître qu'elle en avait pris connaissance.

En tout état de cause, la société ne tire aucune conclusion juridique de cette assertion. Elle ne sollicite plus que Mme N produise la preuve de l'envoi de cet email comme elle le faisait dans ses conclusions principales d'appel du 10 mai 2021.

La preuve de la communication de son état de grossesse par Mme N le 20 février 2019 à 22h13 n'est pas valablement réfutée par la société.

Mme N rapporte donc la preuve qu'elle a communiqué son état de grosses à son employeur par email du 20 février à 22h13.



30. En ce qui concerne les motifs du licenciement, la Cour considère que l'employeur, qui a la charge de la preuve, n'établit pas que ces motifs seraient étrangers à l'état de grossesse.

La Cour fonde cette appréciation sur les éléments suivants.

31. Le licenciement intervient de façon extrêmement soudaine et même précipitée, immédiatement après l'annonce par Mme N de sa grossesse, et en l'absence de tout acte préparatoire ou annonciateur du licenciement qui aurait été posé par l'employeur avant la communication de cette information par Mme N, ce qui constitue un indice très fort de ce que le licenciement n'était pas entièrement étranger à la grossesse et justifie que les motifs avancés par l'employeur soient examinés avec une particulière rigueur.

32. L'employeur ne prouve pas que des reproches ou des remarques auraient été faites à Mme N au sujet de la qualité de ses prestations entre son entrée en fonction et son licenciement. Certes, Mme N n'était présente dans l'entreprise que depuis une dizaine de jours, ce qui laisse peu de temps pour des évaluations et des avertissements écrits. Cela n'enlève cependant rien au caractère soudain et précipité du licenciement et ne dispense pas l'employeur de prouver de manière certaine que les motifs du licenciement étaient étrangers à la grossesse.

33. Compte tenu de cette chronologie et de cette précipitation, il y a lieu de considérer que, même si l'employeur avait des griefs à l'égard de la manière dont Mme N effectuait son travail, il n'établit pas que les motifs du licenciement, décidé à ce moment et dans ces circonstances, seraient étrangers à la grossesse.

34. Les explications données par l'employeur quant au fait que la lettre de licenciement, bien que datée du 21 février 2019, situe la rupture du contrat le 20 février 2019 à 9 heures (et ce « sur le champ », comme si quelque chose de très grave venait de se produire rendant un licenciement immédiat nécessaire) ne permettent pas d'écarter l'hypothèse, avancée par Mme N, que l'employeur aurait ainsi cherché à contourner la protection contre le licenciement. Il en est d'autant plus ainsi que l'employeur ne conteste pas que Mme N a travaillé la journée du 20 février et reste peu clair quant au fait qu'il ait reçu ou non l'email du 20 février à 22h13.

35. Plusieurs pièces produites par l'employeur pour établir que Mme N n'avait pas les qualifications requises émanent soit d'organes de la société (le gérant), soit de personnes s'identifiant à l'employer (la responsable marketing), ou d'une personne placée sous son autorité (un stagiaire) ; ces témoignages doivent être appréhendés avec la plus grande réserve compte tenu de la position de ces personnes au sein de la société. L'attestation du gérant n'a pas plus de force probante que la déclaration unilatérale d'une partie, et les autres témoignages ne présentent pas de garantie d'objectivité suffisante pour être retenus par la Cour.



36. Quant à l'attestation du client L (ou plutôt, la lettre annexée à celle-ci), elle établit tout au plus que ce client n'était pas satisfait des prestations de Mme N mais ne permet pas d'établir un lien certain entre ceci et la décision de licencier précipitamment Mme N « sur le champ » le 20 février 2019 (selon les termes de la lettre de licenciement du 21 février 2019) dans les circonstances évoquées plus haut.

37. Il n'est en outre pas établi que Mme N n'aurait pas répondu à l'email de ce même client du 18 février 2019, soit très peu de temps avant le licenciement, et il n'apparaît pas que l'absence de réponse immédiate à cet email, dont rien n'indique qu'il appelait une réponse urgente, puisse constituer une faute professionnelle de nature à entraîner un licenciement, et encore moins un licenciement immédiat.

38. Il n'est pas non plus établi que Mme N n'aurait pas répondu au mail de M. S du 18 février 2018 (pour rappel, celui-ci se limitait à lui demander : « je souhaite que tu alimentes le contenu stp » - pièce n°7 du dossier de la société), et rien n'établit que M. S lui adressait des demandes qui restaient sans retour.

39. Dès lors que l'employeur reste en défaut d'établir que les motifs du licenciement sont étrangers à l'état de grossesse, l'indemnité de protection est due.

40. Compte tenu de l'évaluation des avantages en nature (GSM et PC) retenue par la Cour pour l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, il n'y a pas lieu de réduire le montant de l'indemnité de protection évalué par Mme N à 13.418,20 € bruts correspondant à 6 mois de rémunération.

41. Cette indemnité n'est pas soumise aux cotisations de sécurité sociale¹ mais constitue un revenu imposable en vertu de l'article 31, 3° du Code des impôts sur les revenus.

Conclusion sur l'indemnité complémentaire de préavis l'indemnité de protection

42. La Cour fait droit à la demande d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire et confirme le jugement entrepris en ce qu'il déclare la demande d'indemnité de protection recevable et fondée.

Le jugement ayant fait droit à cette demande à concurrence d'un € provisionnel, il appartient à la cour du travail, statuant par voie d'évocation, de condamner la société aux montants réclamés qui sont repris au dispositif ci-dessous.

¹ art. 19, § 2, 2°, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.



Les dépens

43. La société conteste devoir les frais de signification du jugement dont appel. Elle estime que Mme N a fait signifier le jugement hâtivement, ce qui a engendré des frais totalement inutiles et évitables. Elle ajoute que la condamnation portait sur des sommes provisionnelles et que la signification en vue de faire exécuter le jugement n'avait pas plus de sens dès lors que celui-ci était contesté.

44. Mme N conteste avoir causé ces frais fautivement ; elle considère qu'elle a uniquement fait usage de son droit à faire signifier le jugement et qu'elle a laissé un délai raisonnable à la société pour s'exécuter ou, à tout le moins, pour réagir au courrier de son conseil du 18 juillet 2019. Elle estime que la société ne peut se prévaloir de ses propres erreurs de procédure (cfr la requête en opposition).

45. La cour observe qu'avant l'introduction du litige, la société n'avait pas répondu au courrier recommandé du conseil de Mme N du 13 mars 2019. Elle n'a pas non plus fait le nécessaire pour être représentée à l'audience d'introduction du 4 juin 2019 devant le tribunal du travail ou pour adresser au greffe, préalablement à cette audience, une déclaration écrite de postulation conformément à l'article 729 du Code judiciaire.

Même s'il accorde un € provisionnel, le jugement déclare la demande d'indemnité de protection fondée dans son principe. Mme N avait intérêt à faire courir le délai d'appel à l'égard de ce jugement qui lui était favorable.

46. Lorsque, le 2 août 2019, le conseil de Mme N donne instruction à son huissier de faire signifier le jugement, il demeure à ce moment sans réaction à son courrier recommandé du 18 juillet 2019. Lorsqu'il reçoit une copie de la requête en opposition que le conseil de la société lui adresse un peu plus tard dans la journée, il ne commet pas de faute en s'abstenant de faire suspendre la signification. Une requête en opposition n'est en effet pas recevable (art. 1047 C. jud.) et il n'était pas censé se priver du bénéfice de la signification en attendant que son adversaire répare cette erreur et introduise une requête d'appel. Lorsque le conseil de la société lui écrit le 9 août 2019 en lui communiquant cette fois une copie de sa requête d'appel, la signification a déjà été réalisée.

47. Il résulte de ce qui précède que les frais de signification du jugement n'ont pas été causés fautivement. Ils doivent donc être mise à charge de la société, partie succombante.

48. La société conteste par ailleurs être redevable de l'indemnité de procédure d'instance. Elle justifie sa contestation par le fait qu'elle avait fait défaut en première instance et que Mme N n'a donc dû exposer aucun frais dans le cadre de cette procédure qui s'est soldée par une unique audience d'introduction.



49. Mme N tire des articles 1017 et 1018 le droit à son indemnité de procédure, et les circonstances invoquées par la société ne sauraient justifier qu'il ne soit pas fait application de ces articles. Surabondamment, la Cour observe que Mme N a dû prendre un avocat, lequel a étudié son dossier, introduit une requête, l'a représentée à l'audience et s'est chargé de l'exécution.

Mme N peut donc prétendre à une indemnité de procédure tant pour l'instance que pour l'appel.

50. L'indemnité de procédure d'instance doit toutefois être ramenée à 1.320 €, montant en vigueur à la date du jugement (voir Cass., 1ère ch., 1er mars 2019, *Pas.*, I, pp. 469-471). Le montant de l'indemnité de procédure en appel est de 1.540 € (montant en vigueur depuis l'indexation du 1er avril 2022 et sollicité par le conseil de Mme N à l'audience).

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

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

1.

Déclare l'appel recevable mais non fondé,

2.

Confirme le jugement entrepris,

3.

Statuant par voie d'évocation, condamne la société Perfect Health Solutions SARL à payer à Mme N les sommes suivantes, sous déduction des retenues sociales et fiscales comme de droit :

- 4,54 € bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 21 février 2019,
- 13.418,20 € bruts (sous déduction du seul précompte professionnel), à titre d'indemnité de protection égale à 6 mois de salaire en raison de son licenciement fondé sur son état de grossesse, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du 21 février 2019, jour de la rupture du contrat, et des intérêts judiciaires au taux légal à dater du jour du dépôt de la requête introductive d'instance,



