



Expédition

Numéro du répertoire

2023/

Date du prononcé

4 avril 2023

Numéro du rôle

2019/AB/893

Décision dont appel

18/4339/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

Quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

La S.P.R.L. TH MEDICAL, BCE 0462.289.924, dont le siège est établi à 1180 Bruxelles, Avenue Van Bever, 7 ;

Appelante au principal, intimée sur incident,
représentée par Maître

contre

Madame C. A.,

Intimée au principal, appelante sur incident,
représentée par Maître

★

★

★

INDICATIONS DE PROCÉDURE

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 4 novembre 2019 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 3^{ème} chambre (R.G. : 18/4339/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
 - la requête de la partie appelante, déposée le 16 décembre 2019 au greffe de la cour;
 - l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire en date du 8 janvier 2020 fixant un calendrier procédural et une date de plaidoiries ;
 - les conclusions et conclusions de synthèse de la partie intimée ;
 - les dossiers des parties.
3. Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 7 février 2023. Les débats ont été clos. La cause a, ensuite, été prise en délibéré.

I. ANTECEDENTS

4. Les faits utiles à la solution du litige peuvent être synthétisés comme suit :

- La SPRL TH MEDICAL (ci-après : « la société ») a engagé Madame C. A. à partir du 16 mai 2017, en qualité d'employée (secrétaire médicale), en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée.
- Madame C. A. a été en incapacité de travail à partir du 21 août 2017.
- Les deux parties précisent (sans cependant déposer de copie de ce courrier) que la société a licencié Madame C. A., pour motif grave, sans préavis, ni indemnité, avec effet au 22 décembre 2017.

Les deux parties indiquent que le contenu de ce courrier était le suivant :

« Chère C.,

Nous sommes au regret de te notifier par la présente ton licenciement pour motif grave à compter de ce 22 décembre 2017.

En effet, ce jeudi 21 décembre 2017, lors d'un dîner de fin d'année avec toute l'équipe, nous avons découvert, sur ta page de profil FACEBOOK, que tu y avais posté le commentaire suivant en date du 30 novembre 2017 : « examen de gestion et de fiscalité réussi haut la main ! Fièvre je suis et je pense qu'il est bon d'être fier de soi ».

Plusieurs témoins ont assisté à notre découverte.

Depuis le 21 août 2017, tu es absente de manière interrompue pour cause de maladie. Tes absences sont couvertes par certificats médicaux d'incapacité de travail, dont tous ne nous ont d'ailleurs pas été remis dans le délai légal de deux jours ouvrables à compter du début de l'incapacité hormis celui date du 20/11/2017 à compter du début de l'incapacité (cfr. Article 8 de ton contrat de travail et notre lettre recommandée du 20 novembre 2017).

Or malgré ton incapacité de travail, nous constatons que tu suis des études de gestion et fiscalité. Tu as également indiqué sur FACEBOOK que tu avais décidé de faire « deux ans de chef d'entreprise, « traiteur ». Dans un commentaire du 6 décembre 2017 publié également sur FACEBOOK, il apparaît que tu participes à des ateliers de cuisine (préparation de petits craquelés).

Nous étions totalement ignorants, jusqu'à ce 21 décembre 2017, du fait que tu suivais des études ou une formation durant ton incapacité totale, pour cause de maladie, d'exercer tes fonctions de secrétaire médicale dans notre entreprise.

Tu ne nous a jamais fourni aucune explication ni demande de conciliation en vue de suivre ces études ou cette formation. Nous étions convaincus de ta bonne foi.

Tes études semblent d'un niveau d'études supérieures et ont un niveau similaire, et si pas d'une intensité intellectuelle supérieure, à l'activité professionnelle pour laquelle tu as été engagée.

Visiblement, tu es capable d'exercer une activité similaire pour laquelle tu as été engagée alors que tu soutiens être malade depuis de long mois.

Nous qualifions ton attitude de mensongère, de totalement déloyale et qui nous fait perdre toute confiance en toi en tant que collaboratrice dans notre entreprise. Nous ne pouvons tolérer un tel comportement.

Cette faute rend dès lors immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre nous et nous n'avons dès lors d'autre choix que de mettre un terme à ton contrat de travail, qui avait débuté le 16 mai 2017, pour motif grave. En annexe, tu trouveras notre dossier de pièces. Tes documents de sortie te seront adressés prochainement. (...) ».

- L'échange de courriers subséquent entre les parties n'a pas abouti à une solution amiable.
5. Madame C. A. a introduit la procédure judiciaire, par une requête déposée au greffe du tribunal du travail francophone de Bruxelles le 26 septembre 2018.

Madame C. A. demandait au tribunal de condamner la société à lui payer :

- « 240 € nets x 7 mois », à titre d'arriérés de rémunération ;
- 3.015 €, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires, à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à six semaines de rémunération ;
- 2.158,338 € à majorer des intérêts moratoires et judiciaires, à titre de remboursement de pécule de vacances ;
- « 502,50 € x 17 semaines », à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- Les dépens.

Madame C. A. demandait au tribunal de condamner la société à lui délivrer les documents sociaux rectifiés sous peine d'une astreinte de 50 € par jour de retard au-delà d'un délai de huit jours à dater de la notification du jugement.

6. Par le jugement déféré, prononcé le 4 novembre 2019, le tribunal :

« Statuant de façon contradictoire

Déclare la demande recevable et fondée dans les limites ci-après précisées

Condamne la SPRL TH MEDICAL au paiement à Madame C. A. des sommes suivantes

- 2.947,93 euros bruts à titre d'indemnité de rupture,

- *4.913,21 euros bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,*
- *aux intérêts légaux et judiciaires sur ces sommes, au taux légal, à calculer sur les montants bruts, à dater du 22 décembre 2017,*
- *1.942,10 euros bruts au titre de pécules de vacances de départ à majorer des intérêts judiciaires.*

Condamne la SPRL TH MEDICAL à délivrer une fiche de salaire reprenant le décompte des sommes dues et une fiche fiscale sous peine d'une astreinte fixée à 20 € par jour et par document si elle reste en défaut de satisfaire à cette obligation à dater du 31^{ème} jour calendrier qui suivra la signification du jugement avec un maximum de 400 € ;

Délaisse à chacune des parties ses propres dépens taxés dans leur chef respectif à 1.320 euros».

II. LES DEMANDES EN APPEL

7. La société demande à la cour de réformer partiellement le jugement, en ce qu'il l'a condamnée à payer la somme de 4.913, 21 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et :
- À titre principal, de dire cette demande non fondée et d'en débouter Madame C. A., et de la condamner aux dépens ;
 - À titre subsidiaire, de limiter le montant de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines de rémunération, et de « *déclarer le montant de l'indemnité comme montant net* ».

Madame C. A. demande à la cour de dire l'appel de la société non fondé, et de confirmer le jugement.

Madame C. A. forme une demande de condamnation de la société à lui payer une somme de 10.000 € « pour appel téméraire et vexatoire ».

Elle demande la condamnation de la société à lui payer les dépens des deux instances, qu'elle liquide à 1.320 € (à titre d'indemnité de procédure de première instance)¹ et à 5.200 € (à titre d'indemnité de procédure d'appel).

¹ Elle forme, sur ce point, un appel incident, dans ses premières conclusions.

III. LA DECISION DE LA COUR

La recevabilité des appels

8. 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.

Il en est de même de l'appel incident.

Les appels sont recevables.

L'examen de la contestation

9. La cour rappelle les principes suivants :

- L'article 8 de la C.C.T. n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement 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.

Le contrôle judiciaire est marginal : il appartient au juge du fond de vérifier uniquement le caractère manifestement déraisonnable du licenciement, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnable dont il dispose.

- L'article 9 de la C.C.T. 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 (...) ».

10. La société n'invoque nullement l'existence de motifs fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, ni de motif lié à l'aptitude de Madame C. A., en lien avec son licenciement, au sens de l'article 8 de la C.C.T. n° 109, précité.

11. En l'espèce, la cour estime qu'aucun fait de conduite de Madame C. A. n'est établi, qui serait en lien avec son licenciement, et ce, pour les motifs exposés ci-après:

- Le comportement reproché à Madame C. A., consistant à avoir suivi une formation de traiteur, comportant des cours de cuisine et des cours de gestion/fiscalité durant son incapacité de travail, sans en avoir informé son employeur, n'est pas un fait de conduite ayant pu, au regard de la CCT n° 109, motivé son licenciement, puisqu'il s'agissait pour l'intéressée de se consacrer à une activité préconisée par son médecin traitant, et admise par le médecin conseil de la mutuelle², afin de favoriser sa guérison. Ce fait ne remettait dès lors nullement en cause son incapacité de travail, ni ne compromettait en rien sa reprise du travail.
- Le fait que la société ait pu se méprendre sur les intentions exactes de Madame C. A. à la seule lecture de ses publications « FACEBOOK » ne permet pas d'établir la réalité d'un « fait de conduite » dans le chef de l'intéressée.

La société ne peut se retrancher derrière sa propre erreur d'appréciation, alors qu'elle n'a cherché, en aucune façon, à savoir en quoi consistait exactement la formation suivie par sa travailleuse, et dans quelles circonstances celle-ci s'inscrivait, avant de procéder à son licenciement.

- Par ailleurs, les « rappels » qu'aurait envoyé la société à Madame C. A. en vue « de justifier ses absences » concernait, non pas la justification de la prolongation de son incapacité de travail, mais seulement l'envoi, par recommandé, des certificats médicaux en originaux ; cette question semble avoir été réglée dès le début du mois de décembre 2017³ et aucune « absence injustifiée » dans le chef de Madame C. A. n'est établie, ni partant, ne peut être retenue au titre de fait de conduite justifiant son licenciement.

12. Un employeur normal et raisonnable aurait d'abord veillé à s'informer du contexte et de la finalité exacte d'une telle formation, le cas échéant en entendant l'intéressée en ses explications, et n'aurait jamais licencié un de ses travailleurs, pour de tels prétendus motifs, non vérifiés.

² Pièce 8 du dossier de Madame C. A.

³ Cfr les pièces 6 et 7 du dossier de Madame C.A.

13. Madame C. A. a droit à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable prévue par l'article 9 de la C.C.T. n° 109.

La cour considère que l'attitude de l'employeur, qui a invoqué de manière précipitée un motif grave inexistant, donne au licenciement un caractère particulièrement déraisonnable, qui justifie – à l'instar de ce qu'a décidé le tribunal - la fixation du *quantum* de l'indemnité, à 10 semaines de rémunération, soit en l'espèce le montant, non contesté quant à son calcul, de 4.913, 21 €.

La faible ancienneté de Madame C. A. n'est pas, en tant que telle, un élément pertinent dans cette appréciation.

14. La cour rappelle qu'en vertu des instructions administratives de l'ONSS⁴, « *les indemnités visées par l'article 9 de la CCT (en cas de licenciement manifestement déraisonnable) sont exclues (des éléments soumis à cotisations sociales) si elles sont fixées par décision judiciaire ou par transaction entérinée judiciairement* ».

La cour estime que le dommage que répare l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est de nature morale : cette indemnité vise à réparer une faute de l'employeur qui a procédé à un licenciement en dehors des motifs admissibles prévus par la C.C.T. n° 109, et qui a engendré un dommage moral dans le chef d'un travailleur, distinct de celui que répare l'indemnité de préavis ; d'autre part, compte tenu de ce qu'il appartient au juge d'en fixer le montant, cette indemnité n'est pas purement forfaitaire, mais individualisée, en fonction de la « gradation » du caractère manifestement déraisonnable d'un licenciement.

Il n'appartient cependant pas aux juridictions sociales de décider si une indemnité allouée pour un dommage moral est, ou non, imposable⁵. Il revient à l'administration fiscale (sans préjudice des recours sur le plan administratif et judiciaire) de décider de son traitement fiscal, compte tenu de la nature morale de ladite indemnité.

15. L'appel principal est non fondé.

16. Les éléments invoqués par Madame C. A. à l'appui de sa demande de condamnation de la société à lui payer un montant de 10.000 € à titre de dommages et intérêts pour appel téméraire et vexatoire ne peuvent être retenus à ce titre.

Il convient en effet de rappeler que la sanction de l'action ou de la défense en justice téméraire et vexatoire, par l'octroi de dommages et intérêts, est une théorie de l'abus de

⁴ Instructions administratives ONSS 2023/1, publié sur le site www.socialsecurity.be

⁵ V. en ce sens notamment : E. VAN BRUSTEM et M. VAN BRUSTEM, note sous Mons, 18 septembre 2009, J.L.M.B. 2010, p. 192. ; C.T. Mons, 10 octobre 2022, RG 2021/AM/273, publié sur le site www.terralaboris.be

droit, la faute n'apparaissant à ce titre que si l'action manque à un tel point de fondement ou de sérieux, qu'une personne normalement prudente et diligente ne l'aurait pas intentée⁶.

Or, en l'espèce :

- La société fait valoir divers griefs dans sa requête d'appel dont le caractère non fondé ne rend pas ceux-ci inexistantes ni, nécessairement, fantaisistes.
- Le fait que la société n'ait pas déposé de conclusions d'appel n'est pas en soi fautif, et n'entraîne pas de dommage dans le chef de Madame C. A., qui n'a dû répondre qu'aux seuls moyens figurant dans la requête d'appel.
- Les difficultés rencontrées par Madame C. A. dans l'exécution du premier jugement ne confère pas à la procédure d'appel un caractère téméraire ou vexatoire : le jugement étant exécutoire nonobstant l'appel, ledit appel ne pouvait, en soi, en retarder l'exécution et est donc, comme tel, étranger à ces difficultés.

Compte tenu de ce qui précède, la demande de Madame C. A. de condamnation de la société à lui payer un montant de 10.000 € à titre de dommages et intérêts pour appel téméraire et vexatoire, est non fondée.

17. La société succombe quant à son appel, en manière telle qu'elle doit supporter l'intégralité des dépens d'appel (y compris la contribution de 20 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne).

Le fait que la société n'ait pas déposé de conclusions d'appel relève d'un choix de sa part, sans qu'aucune obligation ne soit violée à cet égard, et ne confère pas à la situation un caractère manifestement déraisonnable au sens de l'article 1022 du Code judiciaire⁷. La cour n'aperçoit dès lors aucun motif de s'écarter du montant de base de l'indemnité de procédure d'appel, lequel s'élève, en l'espèce, à 1.540 €.⁸

Il convient par ailleurs de réformer le jugement en ce qu'il a compensé les dépens de première instance, la société ayant, dans une très large mesure, succombé devant le tribunal, et de condamner la société aux dépens de première instance, liquidés par les

⁶ V. notamment en ce sens, CT Bruxelles, 4^e ch (autrement composée), RG 2015/AB/455 et 2015/AB/427, publié sur le site www.terralaboris.be

⁷ L'absence de conclusions de la société n'a, en toute hypothèse, pas alourdi le travail du conseil de Madame C.A.

⁸ Montant applicable à dater du 1^{er} mars 2023 pour les affaires dont l'enjeu est compris entre 10.000,1 € et 20.000 €.

deux parties à 1.320 € à titre d'indemnité de procédure. L'appel incident est, dans cette mesure, fondé.

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

Dit l'appel principal de la SPRL TH MEDICAL recevable mais non fondé ;

En déboute la SPRL TH MEDICAL ;

Confirme en conséquence le jugement en ce qu'il condamne la SPRL TH MEDICAL à payer à Madame C. A. le montant de 4.913, 21 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 22 décembre 2017 ;

Dit que le montant susvisé couvre un dommage moral ;

Dit la demande formée par Madame C. A., ayant pour objet la condamnation de la société à lui payer un montant de 10.000 € à titre de dommages et intérêts pour appel téméraire et vexatoire, non fondée, et l'en déboute ;

Dit l'appel incident fondé dans la mesure ci-après :

Réforme le jugement, en ce qu'il compense les dépens de première instance, et condamne, en conséquence, la SPRL TH MEDICAL aux dépens de première instance, liquidés à 1.320 € à titre d'indemnité de procédure ;

Délaisse à la SPRL TH MEDICAL ses propres dépens d'appel (y compris la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, soit 20 €) et la condamne à payer les dépens d'appel de Madame C. A., qu'il y a lieu de fixer à 1.540 € à titre d'indemnité de procédure d'appel.

Ainsi arrêté par :

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

, conseiller social au titre d'employeur et , conseiller social au titre d'employé, qui ont assisté aux débats et participé au délibéré dans la cause, sont dans l'impossibilité de signer le présent arrêt.

Conformément à l'article 785 du Code Judiciaire, l'arrêt est signé par , conseiller.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 04 avril 2023, où étaient présents :

, conseiller,

, greffier