

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 28 JUIN 2011

4^{ème} Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail - employé
Article 578,1° du Code judiciaire
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

LA S.P.R.L. OPTIONS EUROCONGRESS (BELGIUM), dont le
siège social est établi à 1160 Bruxelles, Rue de la Vignette, 179 ;

Appelante,
représentée par Maître Jonathan Ketelaers loco Maître Eddy Lievens,
avocat à Bruxelles.

Contre :

Madame H **O**

Intimée,
représentée par Maître Veerle Simeons, avocat à Bruxelles.

★

★

★

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

Le présent arrêt est rendu en application essentiellement de la législation suivante :

- le Code judiciaire,
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,
- la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail,
- la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- de la requête d'appel, reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 7 septembre 2010, dirigée contre le jugement prononcé le 29 juin 2010 par la 2^e chambre du Tribunal du travail de Bruxelles,
- de la copie conforme du jugement précité, dont il n'est pas produit d'acte de signification,
- des conclusions de synthèse de la partie appelante, déposées au greffe respectivement le 14 janvier 2011,
- des conclusions et conclusions de synthèse de la partie intimée, déposées au greffe respectivement le 9 novembre 2010 et le 15 mars 2011,
- du dossier de pièces de la partie appelante, déposé au greffe le 14 janvier 2011,
- du dossier de pièces de la partie intimée, déposé au greffe le 15 avril 2011,

La cause a été plaidée et prise en délibéré à l'audience publique du 26 avril 2011.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits.

Aux termes d'un contrat de travail signé par les parties le 12 août 1996, la SPRL OPTIONS EUROCONGRESS (BELGIUM) a engagé Madame H O en qualité d'employée pour exercer la fonction d'« *Aide organisatrice de congrès* ».

Par un avenant en date du 1^{er} juin 2001, Madame O a été promue à la fonction de « *Senior Account Executive* ».

Les parties s'accordent sur le fait que, le 7 mars 2005, Madame O a informé son employeur de son état de grossesse.

Par exploit d'huissier en date du 22 mars 2005, la société a signifié à Madame O la résiliation de son contrat de travail, avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à un délai de préavis de 11 mois et ce, « *pour des raisons économiques (la société accuse des pertes nous contraignant à cette décision)* ».

L'organisation syndicale de Madame O est intervenue auprès de l'employeur par lettre du 3 juin 2005, en vue d'obtenir le paiement de la rémunération afférente à 9 jours de prestations effectuées durant plusieurs week-ends dans le courant du 1^{er} trimestre 2005, pour assurer l'organisation d'événements, et non récupérés suite au licenciement.

Le 9 novembre 2005, le conseil de Madame O a contesté les raisons économiques invoquées à l'appui du licenciement au vu des éléments portés à sa connaissance : « *engagement de nouveaux membres du personnel en Grande-Bretagne et en Belgique, un agenda plein de commandes pour des congrès à organiser* ». L'avocat a sollicité la production de la preuve des raisons économiques alléguées. Il a, par ailleurs, réitéré la demande de sa cliente concernant les 9 jours prestés au cours de week-ends.

Par lettre du 20 janvier 2006, l'avocat de la SPRL OPTIONS EUROCONGRESS BELGIUM a justifié l'existence des raisons économiques invoquées par la société en avançant les éléments suivants :

- une diminution de son chiffre d'affaires en 2004 l'ayant contrainte à procéder au licenciement simultané de trois de ses employés : Madame O , Madame V et Monsieur D ;
- les comptes annuels de la société pour l'année 2004 ;
- la perte d'un de ses plus gros clients, étant ESRA.

1.2. Les demandes originaires.

Par citation signifiée le 16 mars 2006, Madame O a porté le litige devant le Tribunal du travail de Bruxelles.

Elle poursuivait la condamnation de la SPRL OPTIONS EUROCONGRESS BELGIUM à lui payer :

- 31.276,56 € à titre d'indemnité de protection de la femme enceinte,
- 3.020,06 € à titre d'indemnité afférente à 9 jours de travail non récupéré,

ces sommes à majorer des intérêts moratoires au taux légal ainsi que des intérêts ~~judiciaires et des dépens.~~

Elle demandait que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution ni faculté de cantonnement.

I.3. Le jugement dont appel.

Par le jugement attaqué du 29 juin 2010, le Tribunal du travail de Bruxelles a déclaré la demande fondée et y a fait droit, sauf en ce qui concerne l'exécution provisoire.

II. OBJET DE L'APPEL – DEMANDES DES PARTIES EN APPEL.

II.1.

La SPRL OPTIONS EUROCONGRESS BELGIUM interjette appel du jugement aux motifs suivants :

1. le Tribunal du travail a outrepassé ses pouvoirs en appréciant la mesure de licenciement prise par la société au regard de l'étendue des difficultés économiques que celle-ci rencontrait, alors que seule la société est à même de juger des mesures nécessaires à son redressement ;
2. le Tribunal a retenu à tort que la société ne démontrait par aucune pièce de son dossier le ralentissement général de ses activités ; le bilan de l'année 2004 en témoigne de manière très claire ;
3. le jugement doit être réformé en ce qu'il a considéré que le licenciement de Madame O n'était nullement requis pour des motifs économiques mais que la société a choisi de redéployer l'activité au départ du Royaume-Uni en raison notamment de l'état de grossesse de la demanderesse ; en effet, les licenciements concomitants de Monsieur D , de Madame V et de Madame O démontrent qu'ils ont bien été réalisés dans le cadre du redressement économique de la société ; une autre employée, Madame Q était également enceinte et elle n'a pas été licenciée ;
4. le jugement dont appel a écarté à tort le courrier du 15 février 2005 entre la société et son conseil en raison de son caractère confidentiel ; la société peut estimer conforme à son intérêt de révéler la correspondance avec son avocat ; il ressort clairement de ce courrier que la société envisageait déjà le licenciement des trois employés concernés en février 2005 (et donc avant d'avoir été mise au courant de l'état de grossesse de Madame O) ;
5. subsidiairement, si par impossible la Cour du travail estimait que la preuve de ce que le licenciement de Madame O est intervenu pour des raisons étrangères à l'état physique de celle-ci n'est pas apportée et que l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail a été violé, encore conviendrait-il de réformer le jugement dont appel en ce qui concerne le montant de l'indemnité forfaitaire ; en effet, contrairement à ce qu'a décidé le Tribunal du travail, l'indemnité dont question doit être calculée en ne prenant en compte que la seule rémunération mensuelle brute, à l'exclusion de tous les avantages acquis en vertu du contrat de travail ; le montant de l'indemnité forfaitaire qui devrait être payé s'élèverait ainsi à 26.536,26 € au lieu des 31.276,56 € accordés par le jugement attaqué.

La société sollicite, en conséquence, à titre principal, la mise à néant du jugement dont appel en ce qu'il a fait droit à la demande, et, subsidiairement, la réduction de la condamnation au titre d'indemnité forfaitaire à la somme de 26.536,26 €.

La société déclare se référer à justice concernant le deuxième chef de demande relatif aux 9 jours prestés non récupérés.

II.2.

L'intimée, Madame O demande la confirmation du jugement *a quo* et la condamnation de la société aux entiers dépens des deux instances.

Elle se réfère à la motivation du jugement et insiste sur le fait que l'autre travailleuse enceinte licenciée en même temps qu'elle, Madame V, a introduit une procédure judiciaire devant le Tribunal du travail de Bruxelles sur la base de l'article 40 de la loi sur le travail et que, par un jugement du 22 septembre 2009, à présent coulé en force de chose jugée, le Tribunal a rejeté les raisons économiques invoquées par la société et a décidé que le licenciement était intervenu pour des raisons qui n'étaient pas étrangères à la grossesse.

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL.

A. L'indemnité de protection.

III.1.

L'article 40, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, tel qu'applicable aux faits de la présente cause avant sa modification par l'article 130 de la loi-programme du 22 décembre 2008 qui est entré en vigueur le 1^{er} avril 2009, dispose :

« L'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. A la demande de la travailleuse, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1^{er}, ou à défaut de motif, l'employeur paiera 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. ».

L'article 40 ne contient pas une interdiction absolue de licencier mais une restriction du droit de licenciement par l'employeur : le licenciement est autorisé pour des motifs étrangers à l'état physique qui résulte de la grossesse ou de l'accouchement (Cour trav. Bruxelles, 12 septembre 2006, R.G. n° 47.218).

Les motifs de licenciement doivent être totalelement étrangers à l'état de grossesse. Le licenciement en raison de motifs pour partie liés à l'état de grossesse, et pour partie étrangers à cet état, est interdit par la loi (Cour trav. Bruxelles, 8 décembre 2010, R.G. n° 2009/AB/52266).

Si la travailleuse conteste en justice la légalité du licenciement, l'employeur doit prouver, non seulement :

- l'existence de faits objectifs qui montrent que le licenciement intervient pour des motifs étrangers (Cour trav. Bruxelles, 12 janvier 1994, R.G. n° 27.327, *www.juridat.be*),
- mais également, la sincérité des motifs (Cour trav. Bruxelles, 12 septembre 2006, R.G. n° 47.218 ; Cour trav. Mons, 21 février 1983, *J.T.T.*, 1083, p. 121),
- ainsi que le lien de causalité entre les faits étrangers et le licenciement (à ce sujet, voy. Cour trav. Liège, 20 décembre 1999, *B.F.A.R.*, 2000, n° 223/224, p. 146, note J. JACQMAIN).

Une fois que l'employeur a répondu à la demande de la travailleuse en lui précisant les motifs de licenciement, il n'est pas admissible à invoquer ensuite d'autres motifs (en ce sens, une décision de la Cour trav. Anvers du 17 janvier 2005, *Chr.D.S.*, 2005, p.339, qui doit être approuvée).

C'est au moment du congé qu'il faut se placer pour apprécier si le motif invoqué est ou non fondé.

III.2.

En l'espèce, la lettre de licenciement signifiée le 22 mars 2005 est motivée par « *des raisons économiques (la société accuse des pertes nous contraignant à cette décision)* » et le formulaire C4 mentionne comme motif précis du chômage : « *Raisons économiques* ».

Il incombe à la société de prouver le motif de licenciement précisé par elle au moment du congé. Elle doit, avec rigueur, apporter la preuve que ce sont bien les « *raisons économiques* », les « *pertes* » qui l'ont amenée à prendre la décision de rompre et seulement ces raisons, indépendamment de l'état de grossesse de Madame O. En effet, il ne suffit pas d'établir des faits étrangers mais aussi la relation causale entre ceux-ci et la décision de rompre (en ce sens, Cour trav. Liège (section Namur), 19 mai 2009, R.G. n° 8610/08).

III.3.

La société avance comme élément de preuve du motif de licenciement, les pertes ~~d'exploitation et de résultat qu'elle a~~ connues au cours de l'exercice 2004 et qui ressortent de manière très claire du bilan de l'année 2004.

Madame C, suivie par les premiers juges, considère que ces pertes ne sont pas pertinentes pour mesurer le résultat de l'activité lorsque celle-ci est exercée, comme en l'espèce, au sein d'un team regroupant deux entités juridiques situées dans deux pays différents mais exerçant une activité conjointe

et par nature internationale, puisqu'elle vise l'organisation de congrès à travers le monde pour des clients qui ne sont pas établis en Belgique.

L'intimée relève à nouveau que, peu de temps après son licenciement par la SPRL OPTIONS EUROCONGRESS BELGIUM, la société CHOICE UK Ltd a engagé une personne supplémentaire (Madame L W) et la société belge, une intérimaire.

La société appelante ne conteste pas faire partie d'un groupe coté en bourse, composé de la société CHOICE UK Ltd, établie au Royaume-Uni, et d'elle-même mais elle insiste sur le fait qu'il s'agit de deux entités juridiques distinctes ayant des impératifs financiers distincts ; la bonne santé économique supposée de la société anglaise n'empêche pas la direction de la société belge d'estimer devoir procéder à des licenciements.

Elle insiste également sur le fait qu'elle a dû licencier concomitamment trois membres de son personnel, dont deux employées enceintes mais aussi un homme, Monsieur D , et qu'elle n'a pas licencié Madame B Q qui était également enceinte au moment des faits.

Selon la société appelante, ces éléments démontrent que le motif du licenciement de Madame O est étranger à son état de grossesse.

III.4.

La Cour du travail ne partage pas cette opinion.

D'une part, la Cour se réfère à ce qui a été pertinemment retenu par les premiers juges, ainsi que par la 24^e chambre du Tribunal du travail de Bruxelles ayant eu à connaître de l'action de Madame V , à savoir :

- que lors du meeting annuel du groupe CHOICE à Lisbonne en février 2005, aucune mention ne fut faite des pertes économiques accusées par la société belge au cours de l'exercice 2004 ni de la nécessité de licencier du personnel ;
- que d'autres personnes (Madame W et Madame WR au Royaume-Uni et un intérimaire en Belgique) ont été engagées après ou juste avant le licenciement de Madame O et de ses deux collègues ;
- que la perte alléguée du client ESRA n'est pas démontrée et qu'il ressort du site internet de la société que celle-ci a maintenu l'organisation de congrès pour ce client à tout le moins jusqu'en 2006 ;
- que la société a reçu plusieurs nouvelles commandes de congrès dans le domaine médical pour les années 2005 et 2006.

De ces éléments, il ressort que la société appelante reste en défaut de prouver de manière suffisamment rigoureuse l'existence de faits objectifs établissant la réalité des raisons économiques qu'elle invoque.

Mais surtout, la Cour du travail constate que la société ne démontre pas à suffisance le lien de cause à effet entre les pertes économiques alléguées et le licenciement de Madame O

A l'instar des premiers juges, la Cour du travail considère comme acquis qu'il existait bien une étroite collaboration entre les employés occupés dans la filiale du groupe au Royaume-Uni et ceux occupés en Belgique.

Par ses courriers électroniques adressés le 3 mars 2005 et le 10 mars 2005 (pièce 7 du dossier de l'intimée), Monsieur D , gérant de la SPRL OPTIONS EUROCONGRESS BELGIUM, annonce aux collaborateurs belges et à ceux occupés par la société CHOICE au Royaume-Uni, l'engagement, à partir du 29 mars 2005, de Madame L WR qui (traduction libre) « *rejoindra le team OPTIONS* » (e-mail du 3 mars 2005) et celui, à partir du 21 mars 2005, de Madame L W avec la tâche (traduction libre) « *d'assister le team complet dans l'organisation de divers meetings* » (e-mail du 10 mars 2005).

Dans un e-mail du 10 mars 2005 (pièce 19 du dossier de l'intimée), adressé aux membres du personnel occupé en Belgique et relatif à une réunion fixée le 22 mars 2005, Monsieur L insiste sur la nécessité de continuer à délivrer un service de haut niveau et de rencontrer les objectifs financiers. Il ajoute que (traduction libre), « vu les différentes grossesses parmi les membres du personnel à Bruxelles, il apparaît nécessaire de redistribuer les tâches et les responsabilités. » (c'est la Cour du travail qui souligne). Selon lui, la réunion du 22 mars, en présence de la directrice des ressources humaines, permettra d'assurer que les récentes augmentations de personnel au Royaume-Uni rendront le team (des travailleurs du groupe CHOICE dans son ensemble) complètement opérationnel selon la manière planifiée.

III.5.

Le fait que la société ait planifié le licenciement de Madame O avant d'avoir connaissance de l'état de grossesse de celle-ci, ainsi qu'il ressort de la correspondance entre la société et son avocat en date du 15 février 2005 (pièce 5 du dossier de l'appelante), n'infirme en rien la position de la Cour du travail quant à l'absence de preuve suffisante de la relation causale entre les motifs étrangers invoqués et la décision de rompre.

En effet, si Monsieur D signale à son conseil, le 15 février 2005, qu'il a l'intention de licencier un homme (Monsieur E), une femme sur le point de partir en congé de maternité (Madame V) et une femme « *non enceinte à sa connaissance* » (Madame O), il n'indique nullement que c'est « *pour des raisons économiques* » ou parce que « *la société accuse des pertes [la] contraignant à cette décision* », mais bien pour les remplacer en son siège au Royaume-Uni.

III.6.

En conséquence, c'est à bon droit que le jugement dont appel décide que la SPRL OPTIONS EUROCONGRESS BELGIUM n'établit pas que le licenciement de Madame O a eu lieu pour des motifs étrangers à son état de grossesse.

Le jugement entrepris sera donc confirmé en ce qui concerne ce chef de demande en son principe.

III.7.

Il sera également confirmé en ce qui concerne le montant de l'indemnité forfaitaire allouée par le Tribunal du travail.

En effet, ainsi que le précise de manière tout à fait correcte le jugement dont appel, l'indemnité de 6 mois de rémunération brute visée à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 comprend non seulement la rémunération mensuelle fixe mais également les avantages acquis en vertu du contrat dès lors qu'il s'agit d'avantages accordés en contrepartie du travail presté et qu'ils constituent par conséquent un élément de la rémunération.

B. L'indemnité pour 9 jours de récupération non pris.

III.8.

Cette demande n'est pas sérieusement contestée par la SPRL OPTIONS EUROCONGRESS BELGIUM qui déclare se référer à justice à cet égard.

Du reste, ainsi que le relève pertinemment l'intimée, l'avocat de la société écrivait déjà le 20 janvier 2006 au conseil de l'intimée que sa cliente avait marqué son accord quant au paiement de 9 jours prestés au cours de week-ends (pièce 6 du dossier de la partie intimée).

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

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

Reçoit l'appel et le déclare non-fondé ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions.

Condamne la SPRL OPTIONS EUROCONGRESS BELGIUM à payer à Madame H O les dépens d'appel, liquidés à la somme de 2.000€.

Ainsi arrêté par :

L. CAPPELLINI,

Président,

A. DETROCH,

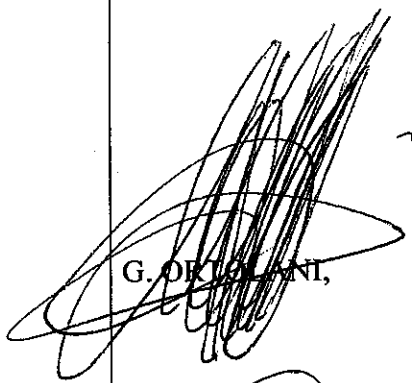
Conseiller social au titre d'employeur,

R. PARDON,

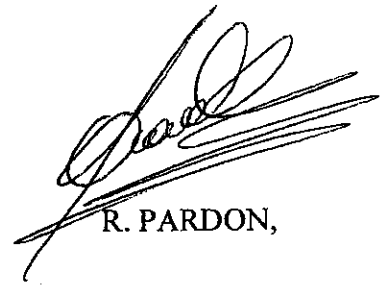
Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier



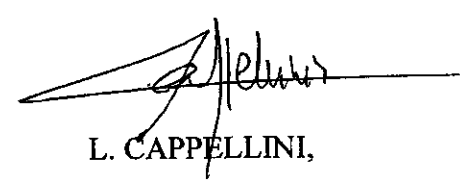
G. ORTOLANI,



R. PARDON,



A. DETROCH,



L. CAPPELLINI,

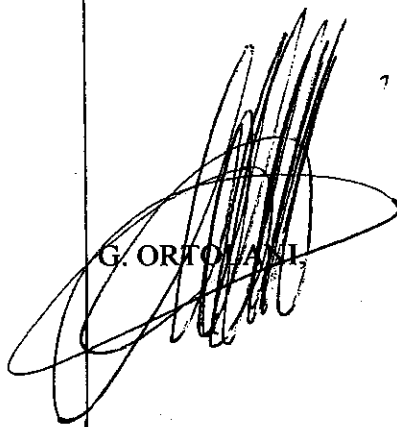
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 28 juin 2011, où étaient présents :

L. CAPPELLINI,

Président,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



L. CAPPELLINI,