

Rep. N° 2010/2190

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE DU 11 AOUT 2010

Arrêt prononcé avant la date prévue du 13 août 2010

4ème Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

En cause de:

D

Cristel,

Partie appelante, intimée sur incident, comparaissant en présence de Maître Ledure Sébastien, avocat à Bruxelles.

Contre :

EXELMANS GRAPHICS SPRL, représenté par Monsieur Exelmans Jo, dont le siège social est établi à 1030 Bruxelles, Boulevard Lambermont, 134,

Partie intimée, appelante sur incident, comparaissant en présence de Me Kesteloot Jean-Pierre, 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 du travail 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 17 mars 2009, dirigée contre le jugement prononcé le 22 décembre 2008 par la 2^{ème} 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, des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante, déposées au greffe respectivement le 30 novembre 2009 et le 1^{er} mars 2010,
- du dossier de pièces de la partie appelante, déposé au greffe le 07 mai 2010,
- des conclusions, des conclusions additionnelles et des conclusions de synthèse de la partie intimée, déposées au greffe respectivement le 31 août 2009, le 12 janvier 2010 et le 31 mars 2010,
- du dossier de pièces de la partie intimée, déposé au greffe le 4 mai 2010.

La cause a été plaidée et prise en délibéré à l'audience publique du 19 mai 2010.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits.

I.1.
Madame Cristel D est entrée au service de la SPRL EXELMANS GRAPHICS le 25 avril 2005, en qualité de « *account executive* », dans les liens d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée, avec clause d'essai de six mois.

I.2.
Le 10 avril.2006, Madame D a averti, par voie recommandée, son employeur de son état de grossesse.

3.

Par courrier du 2 juin 2006, intitulé (traduction du néerlandais) : « *premier avertissement pour comportement irresponsable* », l'employeur a reproché à Madame D d'avoir quitté son bureau de sa propre initiative, en dépit des affaires urgentes à suivre et de l'absence d'un autre « *account* ». L'employeur s'est plaint également de l'absence de rapport entre le salaire de Madame D et son « *return* ».

Madame D a contesté ces reproches dans une lettre en date du 9 juin 2006, rappelant que son horaire de travail se terminait le vendredi à 16 heures et que si elle avait souvent presté le vendredi après 16 heures, c'était afin d'être disponible pour la société et répondre à la demande de flexibilité exprimée par celle-ci mais sans obligation contractuelle.

4.

Suite à une plainte déposée par Madame D auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, pour non-respect de l'arrêté royal du 19 janvier 2005 relatif à la protection des travailleurs contre la fumée de tabac, l'inspection sociale s'est rendue au siège de la société le 14 septembre 2006.

L'inspecteur a découvert un cendrier plein dans un local de travail et a donc constaté qu'on y avait fumé.

L'employeur a été informé de ces constatations et a été enjoint de mettre en oeuvre, sans délai, les actions correctives nécessaires.

5.

Par courrier du 20 septembre 2006, Madame D a informé son employeur de son intention de commencer son congé de maternité le 25 octobre 2006, ce pour une durée de 15 semaines. Elle a profité de ce courrier pour réitérer sa demande de voir appliquer la loi concernant l'interdiction de fumer sur le lieu de travail.

6.

Le 11 octobre 2006, l'employeur a adressé à Madame D un courrier intitulé (traduction) : « *deuxième avertissement explicite de comportement irresponsable* », dans lequel il constatait, depuis quelques semaines, un comportement de travail inadmissible (sic) de la part de l'intéressée, à savoir (traduction) :

« Vous négligez de plus en plus vos responsabilités et refusez d'avoir des contacts verbaux avec les gens avec lesquels vous devez travailler. Votre comportement de travail est « nul » et vous envoyez même des emails aux clients dans lesquels vous rejetez vos responsabilités.

J'ai reçu diverses plaintes et subis de plus d'énormes pertes en raison du fait que vous ne suivez pas les affaires et de ce fait je me vois obligé d'acheter à court terme et donc plus cher.

En tant qu'account, vous ne prenez même plus le téléphone.

Entre temps, j'ai donné divers avertissements verbaux sans voir de résultats perceptibles.

Ce comportement est très non professionnel, inadmissible !

Je vous donne encore une chance jusqu'au 25 octobre pour modifier votre attitude négative ainsi que votre comportement, faute de quoi j'envisagerai un licenciement pour raisons impératives et faute grave.(...) ».

7.

Par courrier recommandé du 24 octobre 2006 émanant de son conseil, Madame D a élevé une contestation formelle et intégrale (sic) contre tous les griefs formulés par la société :

« (...) Il est dès lors totalement inconcevable de qualifier vos courriers précités d'avertissements, vu l'absence de tout fondement ainsi que des moindres documents justificatifs. A cet égard, je me permets d'attirer votre attention sur le fait que ma cliente peut démontrer à suffisance, pièces écrites à l'appui, que de nombreux messages et interpellations de sa part dans le cadre de la gestion de dossiers et/ou de clients sont restés sans réponse aucune de votre part.

En résumé, il semble donc que l'envoi du courrier à l'attention de ma cliente résulte plutôt d'une tentative maladroite et vexatoire de lui imputer des manquements inexistantes, votre finalité étant de tenter d'écarter ma cliente sans respecter les dispositions légales applicables.(...). ».

8.

Par courrier du 25 octobre 2006, la société a notifié à Madame D sa décision de rompre le contrat de travail avec effet immédiat moyennant le paiement d'une indemnité de résiliation équivalente à trois mois. Elle lui a demandé de prendre le double de ce courrier pour réception, de le dater et de le signer.

Par l'intermédiaire de son conseil, Madame D a exprimé toutes ses réserves, tant par rapport à la durée du préavis, que par rapport au respect de l'interdiction faite par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 de licencier une travailleuse enceinte dès l'instant où l'employeur a pris connaissance de la grossesse jusqu'à l'expiration du délai d'un mois suivant la fin du congé postnatal.

9.

Sans réponse aux courriers des 24 octobre 2006 et 8 novembre 2006, Madame D a mis la société en demeure de lui faire parvenir, dans les 5 jours ouvrables :

- l'ensemble des documents sociaux ;
- l'équivalent d'un mois de préavis supplémentaire ;
- l'indemnité légale de six mois due en raison de la violation de la protection des travailleuses enceintes instaurée par la loi du 16.3.1971.

10.

Par un courrier officiel du 29 novembre 2006, le conseil de la défenderesse a contesté toutes les prétentions de Madame D

11.

Faute d'avoir reçu les documents sociaux Madame D a
déposé plainte, le 5 décembre 2006, auprès du service de l'Inspection sociale du
SPF Sécurité Sociale.

I. 2. Les demandes originales.

I.2.1.

Par citation signifiée le 4 avril 2007, Madame Cristel D a
introduit l'affaire devant le Tribunal du travail de Bruxelles.

Elle demandait la condamnation de la SPRL EXELMANS GRAPHICS

1) à lui payer :

- la somme brute de 3.488,19 € , à titre de complément d'indemnité de rupture, sous déduction des cotisations sociales et patronales à charge d'EXELMANS GRAPHICS, à majorer des intérêts moratoires sur le montant brut à partir du 24.10.2006 et des intérêts légaux et judiciaires sur le montant brut à partir de la date de citation ;
- la somme brute de 20.929,14 € à titre d'indemnité pour violation de la protection légale des travailleuses enceintes sur base de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, sous déduction des cotisations sociales et patronales à charge d'EXELMANS GRAPHICS, à majorer des intérêts moratoires sur le montant brut à partir du 24.10.2006 et des intérêts judiciaires sur le montant brut à partir de la date de la citation ;
- la somme brute de 522,97 €, à titre de salaire de quatre jours de travail demeurés impayés en octobre 2006, sous déduction des cotisations sociales et patronales à charge d'EXELMANS GRAPHICS, à majorer des intérêts moratoires sur le montant brut à partir du 24.10.2006 et des intérêts judiciaires sur le montant brut à partir de la date de la citation ;
- les frais de déplacement demeurés non remboursés à raison de 111 km, montant à majorer des intérêts moratoires à partir du 24.10.2006 et des intérêts judiciaires à partir de la date de la citation ;
- la somme forfaitaire de 500 €, à titre d'indemnisation *ex aequo et bono* pour le dommage et le désagrément causé à Madame D
pour la non remise ou la remise tardive des documents sociaux, montant à majorer des intérêts moratoires à partir du 24.10.2006 et des intérêts judiciaires à partir de la date de la citation ;
- les dépens, y compris l'indemnité de procédure évaluée à 2.500 € sur base de la loi du 21.4.2007 sur la répétibilité des honoraires et frais d'avocats ainsi que de son arrêté royal d'exécution du 26.10.2007 ;

2) à lui remettre :

endéans les huit jours suivant le jugement à intervenir, un nouveau compte individuel. la fiche de salaire pour le mois d'octobre 2006, ainsi que l'ensemble des attestations de vacances en bonne et due forme, sous peine d'une astreinte de 100 € par document et par jour de retard ;

- 3) entendre déclarer la décision à intervenir exécutoire par provisoire, nonobstant tout recours et sans mesure de cautionnement ni cantonnement.

I.3.

Par le jugement attaqué du 22 décembre 2008, le Tribunal du travail de Bruxelles a :

- Dit la demande principale recevable et partiellement fondée,
- En conséquence,
- Condamné la SPRL EXELMANS GRAPHICS à payer à Madame D la somme de 65,37 € au titre du demi-jour de congé restant dû augmenté des intérêts moratoires et judiciaires;
- Condamné la SPRL EXELMANS GRAPHICS à payer à Madame D la somme évaluée en équité à 250 €, à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la remise tardive des documents sociaux;
- Dit la demande non fondée pour le surplus;
- Compensé les dépens à l'exception des frais de citation s'élevant à la somme de 112,91 € mise à charge de la partie défenderesse;
- Condamné donc la partie défenderesse au paiement de la dite somme de 112,91 € à la demanderesse.

II. OBJET DES APPELS.

II.1.

Dans sa requête d'appel et en termes de conclusions, Madame Cristel D demande à la Cour du travail de Bruxelles de :

- Déclarer l'appel recevable et fondé,
- Par conséquent,
- Statuer partiellement à nouveau sur la demande originale, et la déclarer fondée en ce qu'elle vise à :
 - Condamner l'intimée au paiement d'une somme de 3.488,19 € à titre de complément d'indemnité de rupture, sous déduction des cotisations sociales et patronales à charge d'EXELMANS GRAPHICS, à majorer des intérêts moratoires sur le montant brut

à partir du 24.10.2006 et des intérêts judiciaires sur le montant brut à partir de la date de citation,

- Condamner au paiement d'une somme de 20.929,14 € à titre d'indemnité pour violation de la protection légale des travailleuses enceintes sur base de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, sous déduction des cotisations sociales et patronales à charge d'EXELMANS GRAPHICS, à majorer des intérêts moratoires sur le montant brut à partir du 24.10.2006 et des intérêts judiciaires sur le montant brut à partir de la date de citation,
- Condamner l'intimée aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure taxées à 4.000 €, sous réserve de modification en cours d'instance,
- Confirmer le jugement contesté pour le surplus.
- Déclarer l'appel incident recevable mais non fondé.

II.2.

Par ses conclusions, la SPRL EXELMANS GRAPHICS demande à la Cour du travail de dire l'appel principal non fondé et forme appel incident du jugement du 22 décembre 2008 en ce qu'il l'a condamnée au paiement de dommages et intérêts d'un montant de 250 € pour remise tardive des documents sociaux.

Elle postule la condamnation de Madame D aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure (2 x 2.000 €).

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR.

III.1. Quant au complément d'indemnité de rupture.

III.1.1.

Les premiers juges ont considéré qu'un préavis de 3 mois était suffisant compte tenu, notamment, de la faible ancienneté de Madame D. et de son âge permettant encore un reclassement aisé (9^e feuillet). Ils ont donc rejeté la demande tendant à obtenir un complément d'indemnité de rupture équivalent à 1 mois de rémunération

L'appelante critique cette décision. Elle invoque la jurisprudence de la Cour de cassation suivant laquelle le délai de préavis doit être fixé en ayant égard à la possibilité existante pour l'employé de trouver rapidement un emploi adéquat et équivalent, compte tenu de son ancienneté, de son âge, de ses fonctions et de sa rémunération, en fonction des éléments propres à la cause.

L'appelante estime qu'il aurait fallu tenir compte en l'espèce de sa fonction de « *account executive* » en matière de publicité, secteur, selon elle, « *fortement concurrentiel quant au recrutement* ». Elle ajoute que le fait qu'elle était à l'époque maman d'un nouveau-né ne lui facilitait pas sa recherche d'emploi et qu'il lui a fallu plus de 6 mois pour trouver un nouvel emploi.

III.1.2.

La durée du préavis des employés est déterminée essentiellement par deux critères :

- 1) le montant de la rémunération annuelle, qui distingue les employés pour lesquels le délai de préavis à observer par l'employeur est d'au moins 3 mois pour les employés engagés depuis moins de 5 ans (article 82, § 2, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978), de ceux pour lesquels les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés, soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge (article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978),
- 2) l'ancienneté du travailleur au sein de l'entreprise : le délai du préavis « *légal* » des employés dits « *inférieurs* » est augmenté de 3 mois dès le commencement de chaque nouvelle période de 5 ans de service chez le même employeur (article 82, § 2, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978) ; le délai du préavis « *convenable* » des employés dits « *supérieurs* », lorsqu'il est donné par l'employeur, ne peut être inférieur aux délais fixés au § 2, alinéas 1^{er} et 2 (article 82, § 3, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978).

Pour évaluer le préavis « *convenable* », il convient d'avoir égard à « *la possibilité existant pour l'employé au moment de la notification du préavis, de trouver rapidement un emploi adéquat et équivalent, compte tenu de l'ancienneté de l'intéressé, de son âge, de l'importance de ses fonctions selon les éléments propres à chaque cause* » (Cass., 4 février 1991, *Pas.*, 1991, I, 536).

La Cour de cassation a précisé que le juge devait tenir compte des « *éléments propres à la cause* » dans la mesure où ils sont susceptibles d'influencer les chances de reclassement (Cass., 6 novembre 1989, *J.T.T.*, 1989, p. 482, obs. C.W.). Le comportement de l'employé n'est pas un élément à prendre en considération pour l'évaluation du délai de préavis (Cour trav. Bruxelles, 11 janvier 2006, *J.T.T.*, 2006, p. 216).

La Cour de cassation a également souligné que c'est au moment du congé qu'il faut se placer pour déterminer la durée du préavis convenable à notifier à l'employé (Cass., 17 septembre 1975, *Pas.*, 1976, I, 76 ; Cass., 9 mai 1994, *J.T.T.*, 1994, p. 8).

III.1.3.

Au moment du congé, Madame D avait une ancienneté de 1 an et 6 mois au service de la SPRL EXELMANS GRAPHICS, elle était âgée de 31 ans et gagnait, en tant que « *account executive* », 41.858,26 € brut par an. Eu égard à ces éléments, la durée du préavis convenable à lui notifier est de 3 mois.

A supposer que le caractère « *fortement concurrentiel* » du secteur de la publicité soit établi, la fonction de « *account executive* » qu'occupait l'appelante au sein de la SPRL EXELMANS GRAPHICS est en tout cas une activité qui peut être exercée dans d'autres secteurs que celui de la publicité. Cet élément n'est donc pas de nature à influencer les chances de Madame D de retrouver un emploi équivalent.

Le fait qu'elle ait eu un enfant juste après le congé n'est pas non plus un motif pour accorder à l'appelante un complément d'indemnité. Enfin, il n'y a pas lieu d'avoir égard au délai de 6 mois mis pour retrouver un emploi, s'agissant d'un élément postérieur au licenciement.

C'est, dès lors, à bon droit que le jugement dont appel a considéré que l'indemnité compensatoire de préavis de 3 mois payée à Madame E était suffisante.

III.2. Quant à l'indemnité de protection.

III.2.1.

L'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail contient une interdiction pour l'employeur, qui occupe une travailleuse enceinte, de 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 du 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 travailleuse licenciée en violation de cette disposition légale a droit à une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues 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.

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 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 (en ce sens, Cour trav. Mons, 21 février 1983, *J.T.T.*, 1083, p. 121), ainsi que le lien de causalité entre les faits étrangers à l'état de grossesse 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).

III.2.2.

En l'espèce, l'employeur n'a pas motivé la lettre de licenciement mais a indiqué sur le formulaire C4 : *« rupture de contrat par l'employeur – ne prends aucune responsabilité est contra productive – les prestations livrées ne sont pas en correspondance avec le salaire attribué – Attitude très négative, aussi bien vis à vis les clients que les collègues – Pas de communication de sa part avec les collègues (sic) »*.

La société se réfère, par ailleurs, aux *« avertissements »* qu'elle a adressés à Madame D par lettres du 2 juin et du 11 octobre 2006.

A. Les griefs contenus dans la lettre du 2 juin 2006.

Avec l'appelante, la Cour du travail relève que cette lettre a été envoyée par la société à Madame D peu de temps après l'annonce par celle-ci de son état de grossesse et ce, alors qu'aucun reproche ne lui avait été fait auparavant.

L'appelante a, par ailleurs, formellement contesté les griefs contenus dans cette lettre, par un courrier en date du 9 juin 2006, auquel l'employeur n'a pas réagi.

Avec raison le Tribunal du travail a considéré *« qu'à l'heure actuelle, il n'est pas établi à suffisance que la demanderesse ait enfreint les horaires qui lui étaient impartis en quittant son lieu de travail un vendredi à 16h (...) »*.

Bien que le jugement ait énuméré les éléments dont la production aurait pu, le cas échéant, permettre à la société d'établir la preuve d'un motif suffisant pour licencier l'employée protégée (règlement de travail, mention sur le contrat de travail, preuve de ce que la fonction exercée relevait du personnel de confiance ou de direction), la SPRL EXELMANS GRAPHICS reste toujours en défaut en degré d'appel de verser ces pièces à son dossier.

B. Les griefs contenus dans la lettre du 11 octobre 2006.

Cette lettre est également postérieure à l'annonce de la grossesse et, en outre, elle est expédiée à un moment particulier :

- le 14 septembre 2006, l'employeur a reçu la visite d'un inspecteur social suite à la plainte déposée par Madame D pour non-respect de la réglementation relative à la protection des travailleurs contre la fumée de tabac ; qui plus est, l'employeur a été pris en défaut ;
- le 20 septembre 2006, Madame D a écrit à son employeur pour lui signaler qu'elle envisageait de commencer son congé de maternité le 25 octobre pour une durée de 15 semaines et elle en a profité pour réitérer sa demande que soit respectée l'interdiction de fumer sur le lieu de travail ; manifestement, l'appelante était à ce moment

particulièrement sensible à ce problème, sans doute en raison de son état.

Vu ce contexte, il y a lieu d'appréhender avec la plus grande circonspection l'envoi par la société du « *deuxième avertissement explicite comportement irresponsable* », d'autant plus que les reproches formulés y sont exprimés en termes vagues, sans aucune description précise de faits, et que l'intéressée a contesté le contenu de ce courrier *in tempore non suspecto*.

Dans la mesure où le motif du licenciement invoqué par l'employeur à l'encontre de l'actuelle appelante concerne : le fait de négliger ses responsabilités, un refus d'avoir des contacts verbaux avec les gens avec lesquels elle doit travailler, des omissions commises dans des certaines facturations entraînant des pertes pour la société, ainsi qu'un « *return* » insuffisant par rapport à la rémunération payée, il n'appartenait pas aux premiers juges de considérer que le motif du licenciement consisterait en une « *incompatibilité personnelle entre le gérant de la société défenderesse et la demanderesse* ».

Il incombe à la société de prouver les motifs de licenciement indiqués par elle.

La SPRL EXELMANS GRAPHICS reste en défaut d'administrer cette preuve.

En effet :

- elle ne précise pas en quoi Madame D « *négligeait de plus en plus ses responsabilités* » ; cette accusation exprimée en termes généraux ne permet même pas à l'intéressée de savoir exactement ce qui lui est reproché et de se défendre ; la société s'abstient de produire les prétendus e-mails envoyés aux clients dans lesquels Madame D rejetterait ses responsabilités ;
- la société ne produit aucune attestation de personnes avec lesquelles Madame D devait travailler et qui déclareraient que celle-ci refusait d'avoir des contacts verbaux avec eux ;
- ainsi que justement constaté par les premiers juges, les omissions dans les facturations travail ne peuvent valablement justifier le licenciement dans la mesure où Madame D démontre qu'elle avait demandé des instructions claires à son employeur sur la manière de facturer et qu'elle n'avait pas reçu de réponse ;
- concernant la différence de rendement quant aux dossiers traités par Madame D par rapport à ceux traités par sa collègue, elle n'apparaît pas uniquement durant l'année 2006 mais déjà durant la période allant du 22 avril 2005 au 31 décembre 2005 (qui inclut les 6 mois d'essai) avec, il est vrai une baisse plus importante au cours de seconde période ; le lien de causalité entre ce rendement insuffisant et la rupture du contrat de travail décidée le 25 octobre 2006 n'est pas établi.

En conséquence, la Cour du travail considère que la preuve de motifs étrangers à l'état physique qui résulte de la grossesse ou de l'accouchement n'est pas établie à suffisance par la SPRL EXELMANS GRAPHICS et, dès lors, l'indemnité de protection contre le licenciement est due à Madame D.

Le jugement entrepris sera donc réformé en ce qui concerne ce chef de demande.

III.3. Quant aux dommages et intérêts pour remise tardive des documents sociaux.

III.3.1.

La SPRL EXELMANS GRAPHICS, appelante sur incident, postule la réformation du jugement du 22 décembre 2008 en ce qu'il a reconnu l'existence d'un préjudice subi par l'appelante au principal en suite de la délivrance tardive des documents sociaux et a alloué 250 € de dommages et intérêts.

Selon la société, « *un certain retard dans la communication de ces documents n'a pas pu causer un quelconque dommage spécifique dans le chef de Madame D.* ».

III.3.2.

Force est donc de constater que la société ne conteste pas avoir remis tardivement les documents sociaux.

L'article 21 de la loi du 3 juillet 1978 oblige l'employeur à délivrer au travailleur les documents sociaux lorsque le contrat prend fin. Le refus de délivrance ou la délivrance tardive par l'employeur des documents à délivrer à la dissolution du contrat, est préjudiciable au travailleur. En effet, ainsi que rappelé dans le jugement dont appel, l'octroi de diverses prestations et, notamment les allocations de chômage, est conditionné par la remise des documents sociaux auprès des organismes chargés du paiement desdites prestations.

En l'espèce, la SPRL EXELMANS GRAPHICS n'a pas seulement remis les documents sociaux avec retard : il a fallu que Madame D aille jusqu'à déposer plainte auprès du SPF Sécurité sociale pour que la société les lui remette enfin.

La Cour du travail partage entièrement l'opinion des premiers juges selon laquelle Madame D a subi un préjudice moral distinct de celui couvert par l'indemnité de congé, du fait qu'elle a été obligée de se préoccuper de la délivrance des documents sociaux dans un moment sensible de sa vie (un accouchement). Elle a dû faire face à une particulière mauvaise volonté de la part de son employeur, ce qui lui a rendu les démarches plus difficiles et a augmenté la souffrance morale occasionnée par son licenciement.

Le Tribunal du travail a correctement évalué ce préjudice à 250 €.

**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,

1) Reçoit l'appel principal et le déclare fondé dans la mesure ci-après précisée :

- Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a déclaré non fondée la demande originaire tendant à obtenir 1 mois complémentaire d'indemnité de rupture ;

- Le réforme en ce qu'il a déclaré non fondée la demande originaire tendant à obtenir l'indemnité de protection prévue par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 ;

- Statuant à nouveau sur cette demande, la déclare fondée et, en conséquence, condamne la SPRL EXELMANS GRAPHICS à payer à Madame Cristel E
la somme brute de 20.929,14 € à titre d'indemnité pour violation de la protection de la femme enceinte, sous déduction des cotisations sociales et fiscales, à majorer des intérêts moratoires sur le montant brut à partir du 25 octobre 2006 et des intérêts judiciaires sur le montant brut à partir de la date de la citation.

- Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a compensé les dépens (indemnité de procédure) mais le confirme en ce qu'il a condamné la société au paiement de la somme de 112,91 € étant les frais de citation.

2) Reçoit l'appel incident et le déclare non fondé ;

- En conséquence confirme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la SPRL EXELMANS GRAPHICS à payer à Madame Cristel D
la somme de 250 € à titre de dommages et intérêts pour remise tardive des documents sociaux.

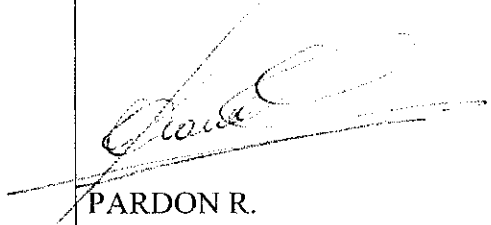
3) Condamne la SPRL EXELMANS GRAPHICS aux dépens des deux instances, liquidés en faveur de Madame Cristel D à la somme de 4.000 €, étant 2 x le montant de base de l'indemnité de procédure.

Ainsi arrêté par :

M^{me} L. CAPPELLINI
M. GAUTHY Y.
M. PARDON R.
Assistés de
M^{me} M. GRAVET

Président de chambre
Conseiller social au titre d'employeur
Conseiller social au titre d'employé

Greffière



PARDON R.



GAUTHY Y.



M. GRAVET



L. CAPPELLINI

et prononcé à l'audience publique extraordinaire de la 4^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 11 août 2010, par :



M. GRAVET



L. CAPPELLINI