

# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

---

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE DU 29 JUILLET 2011

4<sup>ème</sup> Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail- employé  
Arrêt contradictoire  
Définitif

En cause de :

**CORONA DIRECT SA**, dont le siège social est établi à 1130  
BRUXELLES, Avenue de la Métrologie, 2,

**partie appelante au principal, intimée sur incident**, représentée  
par Maître DELA SELVA loco Maître TILLEMAN Filip, avocat à  
Anvers,

Contre :

**K                      N**

**partie intimée au principal, appelante sur incident**, représentée  
par Maître LETHE Luc, avocat à BRUXELLES.

★

★

★

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

## I. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame N § a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles de condamner la S.A. Corona Direct à lui payer

- 20.481,76 € brut au titre d'indemnité de rupture;
- 23.041,98 € net au titre d'indemnité de sécurité d'emploi ;
- 15.361,32 € à titre d'indemnité relative à la loi sur la protection des travailleuses enceintes ;
- 10.000 € d'indemnité pour abus de droit ;
- 1 € provisionnel au titre d'indemnité relative à l'assurance groupe ;
- les intérêts légaux et judiciaires sur les montants précités.

Par un jugement du 15 septembre 2009, le Tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

*« Statuant contradictoirement,*

*Déclare la demande de Madame K recevable et partiellement fondée ;*

*Condamne la SA. CORONA DIRECT à lui payer 18.470,42 € brut à titre d'indemnité de congé à augmenter des intérêts légaux depuis le 8 octobre 2007, ainsi que des intérêts judiciaires depuis la citation introductive d'instance.*

*Dit que le montant brut sera versé à Madame K après déduction des retenues sociales et fiscales qui seront versées aux organismes concernés.*

*Rejette la demande de Madame K pour le surplus.*

*Condamne la S.A. CORONA DIRECT aux dépens liquidés par Madame K à 140,14 au titre de frais de citation et réduite à l'indemnité de procédure de base soit 3.000 € »*

## II. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

**La SA Corona Direct a fait appel de ce jugement le 11 février 2010.**

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement aurait été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 15 avril 2010, prise d'office.

Madame N K a déposé ses conclusions par télécopie le 10 mai 2010 et par courrier le 11 mai 2010 et des conclusions additionnelles le 3 décembre 2010, ainsi qu'un dossier de pièces.

La SA Corona Direct a déposé ses conclusions le 3 septembre 2010 ainsi que des conclusions additionnelles et de synthèse le 2 mars 2011 et un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 8 juin 2011 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

### **III. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL**

#### **L'appel principal**

La SA Corona Direct interjette appel du jugement du Tribunal du travail de Bruxelles dans la mesure où il n'a pas reconnu le motif grave invoqué et l'a condamnée à payer à Madame N K une indemnité compensatoire de préavis.

#### **L'appel incident**

Madame N K interjette appel incident du jugement dans la mesure où il a rejeté ses demandes

- d'indemnité de sécurité d'emploi
- d'indemnité de protection de femme enceinte
- de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Elle demande à la Cour de condamner la SA Corona Direct à lui payer :

- 20.481,76 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis
- 23.041,98 euros net à titre d'indemnité de sécurité d'emploi
- 15.361,32 euros à titre d'indemnité relative à la loi sur la protection des travailleuses enceintes
- 10.000 à titre d'indemnité pour abus de droit

à majorer des intérêts et des dépens.

### **IV. LES FAITS**

Madame N K a été engagée par la SA CB Direct à partir du 13 novembre 2000 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Elle a été transférée vers la SA Corona Direct à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2003 dans le cadre d'un transfert d'entreprise.

En 2007, Madame N K exerçait les fonctions de gestionnaire au département sinistres voitures.

Le 8 octobre 2007, la SA Corona Direct a licencié Madame N K sans indemnité ni préavis. Le motif grave invoqué pour justifier cette décision est le suivant :

*« Votre collègue de département, Madame N H a quitté le travail le 5 octobre dernier à 16 h sans enregistrer son heure de départ. Ensuite, elle vous a contactée pour vous demander d'enregistrer son heure de départ à sa place. Pour cela, elle vous a donné son mot de passe qui est strictement personnel et confidentiel. Vous avez enregistré son heure de départ le 5 octobre 2007 à 17 H 50. Ce jour, Madame N H a reconnu les faits lors de son entretien avec votre responsable de service Monsieur D D. En âme et conscience vous avez participé à un acte qui constitue un motif grave, lequel rend toute collaboration professionnelle ultérieure immédiatement et définitivement impossible ».*

## V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

### 1. La demande d'indemnité compensatoire de préavis

La SA Corona Direct doit payer à Madame N K une indemnité compensatoire de préavis de 18.470,43 euros brut.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

#### 1.1. Le licenciement pour motif grave

##### 1.1.1. Les principes

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

Il incombe à l'employeur de le démontrer.

La notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, comporte trois éléments :

- une faute
- la gravité de cette faute
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Le dernier élément implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait

relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il s'est déroulé (C.T. Bruxelles, 27 décembre 2007, JTT 2008, p. 152).

La vérification de l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle implique notamment un contrôle de proportionnalité entre la gravité de la faute et la sanction que constitue le licenciement sans indemnité ni préavis (C.T. Bruxelles, 27 décembre 2007, JTT 2008, p. 152).

Le fait qui peut justifier le licenciement sans indemnité ni préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave (Cass., 20 novembre 2006, [www.cass.be](http://www.cass.be), n° JC06BK1).

### 1.1.2. Application des principes en l'espèce

Les membres du personnel de la SA Corona Direct bénéficient d'un régime d'horaire flottant, qui leur permet de débiter et de terminer leurs prestations à l'heure de leur choix, à l'intérieur de plages horaires fixées par le règlement de travail. Ce système suppose un enregistrement précis du temps de travail quotidien. Le règlement de travail prévoit que « *chaque collaborateur dont le temps de travail est comptabilisé, enregistrera chaque jour ses prestations par voie d'un module électronique mis à disposition par l'employeur* » (article 22).

Le système d'enregistrement des heures de travail est décrit dans un manuel (pièce 5 de la SA Corona Direct). Chaque collaborateur dispose d'un mot de passe qui lui est personnel et qu'il ne peut pas divulguer à des tiers, en ce compris ses collègues (pièce 7 de la SA Corona Direct). L'enregistrement des heures de travail requiert l'introduction du mot de passe personnel (pièce 5 de la SA Corona Direct). La SA Corona Direct précise, et Madame N K ne conteste pas, que l'enregistrement de l'heure de départ et de l'heure d'arrivée a lieu automatiquement à l'heure à laquelle le collaborateur se connecte au système pour enregistrer son départ ou son arrivée ; il ne peut en modifier l'heure. Toute modification à apporter aux données enregistrées nécessite l'intervention du supérieur hiérarchique (pièces 16 et 17 de la SA Corona Direct).

Madame N K ne conteste pas avoir, le 4 octobre 2007 vers 17 heures 50, enregistré le départ d'une collègue, Madame H , en lieu et place de celle-ci dans le système informatique. Madame K a agi de la sorte à la demande faite par téléphone par Madame H , qui lui a communiqué son mot de passe.

La SA Corona Direct fait valoir que Madame H avait quitté le travail dès 16 heures, de sorte qu'elle a, avec le concours de Madame K , fait enregistrer 1 heure 50 de travail non effectué. Or, il n'est pas établi que Madame K savait que sa collègue avait quitté le travail dès 16 heures. En revanche, il est prouvé que Madame K : savait, au moment où sa collègue **tui a demandé d'enregistrer son départ**, que celle-ci avait déjà quitté le travail puisqu'elle lui a fait cette demande par téléphone. Dans sa lettre du 20 octobre 2007, Madame N K a écrit : « *J'ai reçu un coup de fil de N H qui m'a informée qu'elle était sortie de Corona Direct et qu'elle avait oublié de pointer. Elle m'a demandé si je pouvais le faire pour elle en me communiquant son mot de passe* ». Il est dès lors établi que Madame N

K savait qu'elle enregistrerait, au bénéfice de Madame H une heure de départ ne correspondant pas à la réalité, même si l'ampleur du hiatus entre l'heure de départ réelle et l'heure enregistrée ne lui était pas nécessairement connue.

Les attestations produites par Madame N K en vue d'établir qu'il était de coutume d'enregistrer les heures de travail en lieu et place d'un collègue ne sont pas convaincantes : ces attestations indiquent en réalité qu'il arrivait à des membres du personnel d'enregistrer l'arrivée ou le départ d'un collègue en présence de celui-ci au motif qu'il ne pouvait le faire sur son propre ordinateur pour une raison quelconque. Cette pratique ne portait pas atteinte à l'exactitude de l'heure enregistrée, au contraire de l'acte posé par Madame N K le 4 octobre 2007.

Madame N K a commis une triple faute : elle a contrevenu au règlement concernant la confidentialité du mot de passe, à celui concernant l'enregistrement personnel des heures de travail, et elle a aidé une collègue à déclarer une heure de départ inexacte.

En revanche, il n'est pas établi qu'elle aurait agi avec une intention frauduleuse. En effet, la SA Corona Direct ne prouve pas que Madame N K connaissait l'heure du départ de Madame H et, donc, l'importance de la différence entre l'heure de départ réelle et l'heure inscrite par ses soins. Par ailleurs, Madame K n'avait aucun intérêt et n'a retiré aucun profit de son acte. Il est possible qu'elle ait agi à la légère pour rendre service à sa collègue sans être consciente de sa faute (voyez sa lettre du 20 octobre). C'est plausible et l'employeur, sur qui pèse la charge de la preuve, ne prouve pas le contraire.

Compte tenu de l'ensemble de ces faits et circonstances, la Cour estime que Madame N K a commis une faute, mais que celle-ci ne présente pas une gravité telle qu'elle rendait immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation professionnelle, fût-ce durant un préavis.

Le licenciement pour motif grave n'est dès lors pas légalement justifié. Le jugement doit être confirmé sur ce point.

### 1.2. L'indemnité compensatoire de préavis

Le motif grave n'étant pas reconnu par la Cour du travail, Madame N K a droit à une indemnité compensatoire de préavis conformément à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Compte tenu de l'âge, de l'ancienneté, de la fonction et de la rémunération de Madame N K, la Cour évalue le préavis raisonnable à 7 mois. **Le jugement doit être confirmé sur ce point également.**

**Madame N K a dès lors droit à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 7 mois de rémunération, soit 18.470,43 euros brut (31.663,59 € x 7/12).**

## 2. La demande d'indemnité de sécurité d'emploi

**La SA Corona Direct doit payer à Madame N K une indemnité de sécurité d'emploi de 23.041,98 euros brut.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Madame N K invoque le non respect d'une convention collective de travail relative à la sécurité d'emploi conclue au sein de la commission paritaire des entreprises d'assurance. Même si elle s'est trompée dans l'indication de la date de cette convention collective, la SA Corona Direct a parfaitement compris qu'il s'agissait, en réalité, de la convention collective du 9 novembre 1987 et a conclu à ce sujet. Etant donné qu'il incombe à la Cour d'appliquer les dispositions idoines, dans le respect des droits de la défense, l'erreur de date ne porte pas à conséquence. La convention collective de travail du 9 novembre 1987 concernant la sécurité d'emploi, conclue au sein de la commission paritaire des entreprises d'assurances, telle qu'elle était en vigueur à la date du licenciement, est bien la disposition pertinente.

Cette convention collective de travail prévoit, en son chapitre III., des procédures à respecter dans différentes hypothèses de licenciement non lié à des causes d'ordre économique ou technique.

L'article 4 b), deuxième tiret, vise les 3 cas suivants :

1. l'employeur adresse à un travailleur un avertissement écrit susceptible d'être suivi d'un licenciement si les éléments qui lui sont reprochés ne sont pas modifiés ; ce cas ne correspond pas au cas d'espèce ;
2. *« l'employeur rompt le contrat de louage de travail pour motif grave au sens où l'entendent la législation et la jurisprudence sur les relations de travail : il informe la délégation syndicale dès la notification légale à l'intéressé » ;*
3. *« dans tous les autres cas de licenciement fondés sur un comportement individuel, sans que l'on se trouve dans les hypothèses 1 et 2 ci-avant : l'employeur, préalablement à la notification formelle de la décision à l'intéressé, en informe celui-ci ainsi que la délégation syndicale et ce dans un délai suffisant pour permettre une possibilité pratique d'intervention de cette délégation. L'intéressé peut demander à son employeur de lui fournir une motivation écrite justifiant le licenciement ».*

L'article 15 de la convention collective de travail dispose qu'en cas de licenciement sans avoir respecté les procédures fixées à l'article 4, l'employeur est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 ou de 9 mois (en fonction de l'ancienneté), sans préjudice des dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

**La Cour estime que le point 2 de l'article 4 b), deuxième tiret, reproduit ci-dessus, vise uniquement le licenciement pour motif grave « au sens où l'entendent la législation et la jurisprudence sur les relations de travail », c'est à dire le motif grave conforme à la loi et reconnu comme tel, le cas échéant, par les juridictions du travail. Le licenciement pour un motif grave non conforme à la loi et non reconnu comme tel par les juridictions du travail ne fait pas partie du**

champ d'application de cette disposition (en ce sens : A.-F. BRASSELLE, La clause de stabilité d'emploi, in Clauses spéciales du contrat de travail : utilité - validité - sanction, Colloque du 30 avril 2003, Bruylant, p. 142 ; Cass., 6 février 1995, Pas., p. 141). Celle-ci n'est dès lors pas applicable au licenciement de Madame N K , puisque la Cour ne reconnaît pas le motif grave.

Le licenciement de Madame N K ne relève pas davantage du 1<sup>o</sup>, aucun avertissement préalable au licenciement ne lui ayant été adressé.

La SA Corona Direct devait dès lors respecter la procédure de licenciement prescrite par l'article 4, b), 2<sup>ème</sup> tiret, 3<sup>o</sup>, de la convention collective de travail.

Or, la SA Corona Direct a averti par écrit la délégation syndicale du licenciement de Madame N K le 8 octobre 2007, c'est-à-dire au moment du licenciement ou après celui-ci. Il ne l'en a pas informée au préalable dans un délai suffisant pour permettre son intervention.

La procédure de licenciement prévue par l'article 4 de la convention collective de travail n'ayant ainsi pas été respectée, Madame N K a droit à l'indemnité forfaitaire conformément à l'article 15.

Vu l'ancienneté de Madame N K cette indemnité correspond à 9 mois de rémunération. Le montant réclamé par Madame N K n'étant pas contesté à titre subsidiaire quant à son calcul, il y a lieu de faire droit à la demande.

Madame K demande à la Cour de préciser que l'indemnité n'est pas « soumise à l'ONSS », ce que la SA Corona Direct ne conteste pas.

### 3. La demande d'indemnité de protection de la travailleuse enceinte

Madame N K n'a pas droit à une indemnité de protection en raison de sa grossesse.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

En vertu de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, il est interdit à l'employeur de licencier une travailleuse à partir du moment où il a été informé de son état de grossesse, 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.

La travailleuse enceinte bénéficie de cette protection à partir du moment où l'employeur a été informé de son état de grossesse. Il incombe à la travailleuse de démontrer que cette information a été donnée.

En l'espèce, Madame N K ne produit aucune pièce démontrant qu'elle aurait informé l'employeur de son état de grossesse. Elle invite la Cour à se fonder sur des présomptions.

Madame N. K. dépose un certificat médical de grossesse établi le 8 octobre 2007, c'est-à-dire le jour même du licenciement. Elle ne prouve pas que ce certificat aurait été établi avant le licenciement, et encore moins qu'elle l'aurait communiqué à la SA Corona Direct avant d'être licenciée.

Madame N. K. soutient par ailleurs que la SA Corona Direct n'aurait pu ignorer son état de grossesse car celui-ci était visible. Cette allégation n'est pas établie ; son exactitude est loin de s'imposer avec évidence, l'accouchement n'étant prévu que pour le 1<sup>er</sup> mai 2008.

C'est dès lors à juste titre que le Tribunal a estimé que Madame N. K. ne pouvait pas prétendre à la protection prévue par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

#### **4. La demande d'indemnité pour abus de droit**

**Madame N. K. n'a pas droit à une indemnité pour abus de droit.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

La demande de Madame N. K. repose sur le fait, allégué, que la SA Corona Direct aurait recouru à un fait anecdotique pour la licencier, alors qu'elle était enceinte, en échappant à la notification d'un préavis et au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Il incombe à Madame N. K. de prouver les faits sur lesquels elle fonde sa demande.

Pour les raisons déjà précisées, il n'est pas établi que la SA Corona Direct était informée de l'état de grossesse de Madame N. K.

Par ailleurs, le motif du licenciement est la faute commise par Madame N. K. Même si la Cour ne l'estime pas suffisamment grave que pour rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation professionnelle, cette faute présente un certain degré de gravité. Le fait, pour l'employeur, de se tromper de bonne foi dans l'appréciation de la gravité d'une faute commise par le travailleur ne constitue pas un abus dans son chef. Le motif de licenciement n'est pas fallacieux ni dépourvu de toute gravité.

L'absence de préavis accompagnant le licenciement est indemnisée par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis. Pour le surplus, Madame N. K. ne démontre pas que la SA Corona Direct aurait commis un abus de droit. Sa demande d'indemnité n'est pas fondée. Le jugement doit être confirmé **sur ce point.**

#### **5. Les dépens**

Les parties discutent du montant de l'indemnité de procédure minimum ou maximum à allouer. La Cour n'aperçoit, quant à elle, pas de motif de s'écarter du montant de base fixé, en fonction du montant de la demande, par l'arrêté royal

du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire, à savoir 5.000 euros par instance (indexés à 5.500 euros à partir du 1<sup>er</sup> mars 2011).

**VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL**

**POUR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

**Statuant après avoir entendu les parties,**

**Déclare les appels recevables ;**

**Quant à la demande d'indemnité compensatoire de préavis :**

**Déclare l'appel principal non fondé ; confirme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles ;**

**Quant à la demande d'indemnité de sécurité d'emploi :**

**Déclare l'appel incident fondé ; réforme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles ;**

**Statuant à nouveau, déclare la demande fondée ;**

**Condamne la SA Corona Direct à payer à Madame N: K la somme brute de 23.041,98 euros, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 8 octobre 2007 ;**

**Dit que cette indemnité n'est pas soumise à retenue de cotisations pour l'ONSS ;**

**Quant à la demande d'indemnité de protection de la travailleuse enceinte :**

**Déclare l'appel incident non fondé ; confirme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles ;**

**Quant à la demande d'indemnité pour abus de droit :**

**Déclare l'appel incident non fondé ; confirme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles ;**

Quant aux dépens :

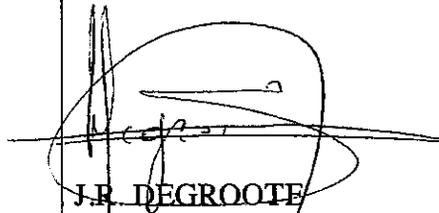
Confirme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles quant aux dépens de première instance ;

Condamne la SA Corona Direct à payer à Madame N K les dépens d'appel, liquidés à 5.500 euros (indemnité de procédure).

Ainsi arrêté par :

M<sup>me</sup> F. BOUQUELLE  
M. M. POWIS DE TENBOSSCHE  
M. J.R. DEGROOTE  
Assistés de  
M<sup>me</sup> Ch. EVERARD

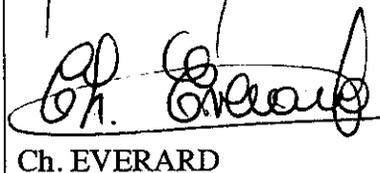
Conseillère  
Conseiller social au titre d'employeur  
Conseiller social au titre d'employé  
  
Greffier



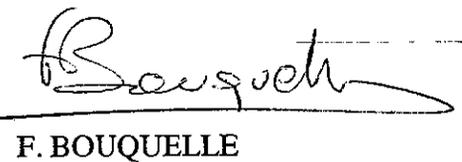
J.R. DEGROOTE



M. POWIS DE TENBOSSCHE



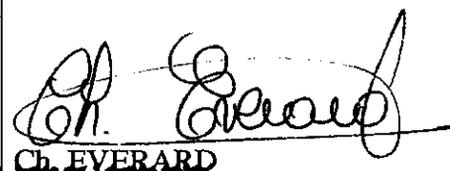
Ch. EVERARD



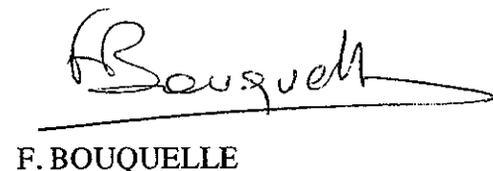
F. BOUQUELLE

et prononcé à l'audience publique extraordinaire de la 4<sup>e</sup> chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 29 juillet 2011 par

M<sup>me</sup> F. BOUQUELLE      Conseillère  
Assisté de  
M<sup>me</sup> Ch. EVERARD      Greffier



Ch. EVERARD



F. BOUQUELLE