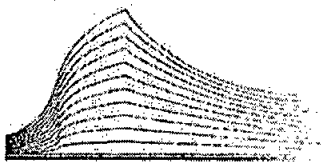
Copie
Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles
art. Autres
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.



Expédition

Numéro du répertoire	Délivrée à
2016 / 434	
Date du prononcé	
10 février 2016	le € JGR
Numéro du rôle	
2014/AB/169	

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000381997-0001-0012-01-01-1

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

Madame T

partie appelante,
représentée par Maître DODION Virginie loco Maître JOURDAN Mireille, avocats à BRUXELLES,

contre

FISC & BUSINESS SPRL, dont le siège social est établi à 1080 MOLENBEEK-SAINT-JEAN, Rue Le Lorrain 110,

partie intimée,
représentée par Maître RONSE Olivier, avocat à BRUXELLES.

*

* *

Indications de procédure

Madame Bouchra T a interjeté appel, le 20 février 2014 d'un jugement prononcé par le Tribunal du travail de Bruxelles le 20 janvier 2014.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 2 avril 2014 prise à la demande conjointe des parties.

La partie appelante a déposé ses conclusions le 16 juillet 2014 et ses conclusions de synthèse le 14 novembre 2014.

La partie intimé a déposé ses conclusions le 16 mai 2014 et ses conclusions de synthèse le 16 septembre 2014.

Chaque partie a déposé un dossier de pièces.

La cause a été plaidée et prise en délibéré lors de l'audience publique du 13 janvier 2016.

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

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits.

Il ressort des pièces produites par les parties que :

- Du 23 juin 2009 au 22 décembre 2009, Madame Bouchra T[illegible] (ci-après : « l'appelante ») a été occupée au sein de la SPRL FISC & BUSINESS (ci-après : « la société » ou « l'intimée »), dans le cadre d'un contrat de formation professionnelle individuelle en entreprise, afin d'acquérir, par la pratique, l'expérience et la qualification nécessaire pour devenir employée comptable.

- Le 23 décembre 2009, elle est entrée au service de la société en qualité d'aide comptable dans les liens d'un contrat de travail pour employés à durée indéterminée et à temps plein.

- Le 23 juin 2010, un certificat de grossesse lui a été délivré par le Dr. Emmanuelle COZE, indiquant que l'accouchement était prévu pour le 3 décembre 2010.

- Par lettre recommandée du 28 septembre 2010, la société a notifié à l'appelante la rupture de son contrat de travail moyennant un préavis d'une durée de trois mois débutant le 1er octobre 2010.

- Par lettre du 8 novembre 2010, l'appelante a contesté son licenciement ainsi que l'attitude du gérant de la société à son égard depuis l'envoi du préavis.

- L'organisation syndicale de l'appelante est intervenue. Elle a écrit au gérant de la société à quatre reprises pour réclamer en faveur de son affiliée notamment le paiement d'une indemnité de protection (ou la preuve que le motif du licenciement est étranger à l'état de grossesse).

- L'appelante a été en incapacité de travail prolongée à partir du mois de septembre 2010.

- Le 16 avril 2012, les parties ont constaté la dissolution du contrat de travail pour cause de force majeure médicale.

I.2. La demande originaire.

Par citation introductive d'instance signifiée le 7 juin 2011, l'actuelle appelante, demanderesse originaire, a porté le litige devant le Tribunal du travail de Bruxelles.

Elle postulait la condamnation de la société à lui payer :

- 77,48 € à titre de salaire garanti du mois de février 2011,
- 8.816,88 € nets à titre d'indemnité forfaitaire de protection en vertu de l'article 40 de la loi sur le travail,
- les intérêts légaux et judiciaires sur ces sommes.

Elle postulait également la condamnation de la société à lui délivrer les formulaires C78-Activa pour les mois de décembre 2009 à avril 2010, à peine d'une astreinte de 25 € par jour de carence et par document manquant.

En cours d'instance devant le Tribunal du travail de Bruxelles, elle a modifié sa demande comme suit :

- 8.816,88 € brut à titre d'indemnité forfaitaire de protection en vertu de l'article 40 de la loi sur le travail,
- 851,12 € brut à titre de rémunération du mois de février 2011, dont à déduire les montants nets perçus de 138,48 € et 75,66 €,
- montants à majorer des intérêts légaux et judiciaires et des dépens.

Elle demandait, par ailleurs, que le bulletin de paie relatif à l'indemnité de protection lui soit délivré, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de carence.

I.3. Le jugement dont appel.

Par le jugement attaqué du 20 janvier 2014, le Tribunal du travail de Bruxelles (2ème chambre) a statué comme suit :

> « *Statuant contradictoirement,*
>
> *Déclare l'action recevable et partiellement fondée ;*
>
> *Condamne la partie défenderesse au paiement à la demanderesse du montant de 581,12 € brut à titre de rémunération pour le mois de février 2011, sous déduction des montants nets perçus de 75,66 € et de 138,49 €, majoré des intérêts légaux et judiciaires depuis le 28 février 2011, jusqu'au parfait paiement ;*
>
> *Déboute la demanderesse de sa demande quant au paiement du montant de 8.816,88 € brut à titre d'indemnité de protection sur pied de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ;*
>
> *Condamne la partie défenderesse au paiement des frais et dépens de l'instance, liquidés jusqu'ores au montant de 109,29 € à titre de frais de citation.*».

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

II.1.
Par sa requête d'appel et ses conclusions de synthèse d'appel, l'appelante demande à la Cour du travail de :

- déclarer son appel recevable et fondé,
- réformer le jugement attaqué en ce qu'il la déboute de sa demande en paiement d'une indemnité de protection sur pied de l'article 40 de la loi sur le travail ;
- et de condamner l'intimée à payer la somme de 8.816,88 € bruts à ce titre,
- à majorer des intérêts légaux et judiciaires et des dépens ;
- de condamner l'intimée à délivrer les documents sociaux suivants : bulletin de paie relatif à l'indemnité de protection, à peine d'une astreinte de 25 € par jour de carence ;
- confirmer le jugement attaqué pour le surplus.

II.2.
La société intimée au principal, postule que la cour du travail :

- ordonne, au besoin, la production de l'original de la pièce 4 de l'appelante ;

- dise l'appel recevable mais non fondé ;
- condamne l'appelante aux frais de procédure.

III. EXAMEN DE L'APPEL.

III.1.
L'article 40, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail dispose que :

> « *Sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, en ce inclus la période de huit semaines durant laquelle la travailleuse doit prendre, le cas échéant, ses jours de congé de repos postnatal.*
>
> *La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. A la demande de la travailleuse, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.*
>
> *Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1er, ou à défaut de motif, l'employeur payera à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail.* ».

Il ressort du texte légal précité que la protection contre le licenciement ne joue qu' « *à partir du moment où* [l'employeur] *a été informé de l'état de grossesse* ». C'est donc l'information de l'employeur sur l'état de grossesse qui met en œuvre la protection contre le licenciement.

Il appartient à la travailleuse, qui prétend au bénéfice de la protection, de prouver que l'employeur a été informé de son état de grossesse avant la rupture du contrat de travail.

La disposition légale précitée ne précise pas la manière dont l'employeur doit être informé ; elle n'impose aucune formalité, telle que la production d'un certificat médical. C'est dès lors à bon droit que la Cour du travail de Mons a décidé que l'information de l'employeur sur l'état de grossesse ne nécessitait pas une communication directe et personnelle par la travailleuse concernée (Cour trav. Mons, 8 août 1996, *Chr.D.S.*, 1997, p. 486).

Suivant une jurisprudence largement établie et qui doit être approuvée, il suffit que la travailleuse établisse que l'employeur avait connaissance de la grossesse (Cour trav. Anvers, 8 octobre 1997, *Ors.*, 1997, liv. 11, p. 3). La preuve de cette connaissance peut être rapportée par toutes voies de droit, présomptions et témoignages y compris. Le caractère

visible de la grossesse suffit, selon les circonstances, à prouver l'information de l'employeur (Cour trav. Gand, 21 mars 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 449).

La jurisprudence interprète la notion d'employeur. Ainsi, la Cour du travail d'Anvers a indiqué qu'il fallait entendre par « *employeur* », la personne qui, dans l'entreprise, est investie d'une part de l'autorité patronale et dont la travailleuse peut, en raison des usages en vigueur dans l'entreprise, ou en raison d'une apparence suffisante, raisonnablement supposer qu'elle est la personne qu'elle doit prévenir de sa maternité (Cour trav. Anvers, 7 avril 2003, *Chr.D.S.*, 2004, p. 84).

La Cour du travail de Bruxelles a précisé que pour bénéficier de la protection de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971, la travailleuse devait établir qu'elle avait effectivement communiqué à l'employeur l'information relative à sa grossesse, mais non qu'une fois régulièrement transmise, cette information avait bien été réceptionnée par son destinataire (Cour trav. Bruxelles, 24 mars 2010, *Chr.D.S.*, 2011, p. 48).

III.2.
En l'espèce, il est prouvé que l'appelante était bien enceinte au moment où le licenciement moyennant préavis lui a été notifié (pièces 3 et 4 de son dossier). Ce fait n'est d'ailleurs pas contesté par la société.

Toutefois, l'intimée oppose à l'appelante qu'elle n'a pas été informée de l'état de grossesse avant le 28 septembre 2010, date de la notification du licenciement moyennant préavis. Selon elle, cette circonstance rend la protection de l'article 40 de la loi sur le travail inapplicable.

Surabondamment, l'intimée invoque, au titre de motifs de licenciement étrangers à l'état physique résultant de la grossesse, des motifs liés à une baisse de rendement et à de fréquentes absences de l'appelante (motifs non mentionnés dans la lettre de préavis).

III.3.
L'appelante soutient qu'elle a informé la société de son état dès le mois d'août 2010 et qu'en tout cas, elle a adressé par fax à la société, le 3 août 2010, un certificat médical d'incapacité daté du même jour et précisant que l'incapacité de travail était due à la grossesse.

Elle ajoute qu'elle a été licenciée alors qu'elle entamait son 7ème mois de grossesse et que son état était visible, d'autant qu'elle avait grossi de 25 kg en 3 mois.

Enfin, l'appelante conteste l'existence de motifs de licenciement étrangers à son état physique résultant de sa grossesse.

III.4.
Il est vrai que la preuve de la communication à l'employeur de la première attestation médicale relative à la date d'accouchement présumée (attestation du 23 juin 2010, pièce 3 du dossier de l'appelante) n'est pas établie.

Il en va autrement du certificat médical du 3 août. En effet, ce certificat (qui fait clairement mention de la grossesse de Madame Bouchra T. et précise même la date de l'accouchement) est accompagné d'un rapport de communication par télécopieur effectuée le même jour 2010 (pièce 4).

Pour la première fois en degré d'appel, l'intimée met en doute la réalité de cet envoi et demande à la cour d'ordonner la production de l'original. Cette demande doit être rejetée dès lors que la société n'a jamais contesté la transmission du certificat médical par fax comme telle, mais seulement la réception du certificat par son destinataire. La production du rapport de transmission du certificat ne permettrait pas de trancher le litige, dès lors que l'intimée continuerait de prétendre ne pas l'avoir reçu, ce qui est sa position depuis le début de la procédure.

A l'appui de cette position, la société, suivie à tort par le tribunal du travail, invoque que : le certificat a été faxé à la société, qui est toutefois située dans un « *business center* » où les courriers sont distribués aux diverses sociétés qui y sont situées ; l'envoi ne mentionne pas de destinataire et le nom de la travailleuse sur celui-ci est illisible ; il est, dès lors, crédible que ce certificat ne soit pas arrivé au bon destinataire.

La cour ne partage pas l'analyse que les premiers juges ont faite des éléments qui leur étaient soumis.

La cour considère qu'au moment où elle a notifié le préavis, la société avait une connaissance claire et non équivoque de l'état de grossesse de l'appelante.

La cour fonde sa conviction sur les éléments suivants :

1. Il ressort à suffisance des pièces 4 du dossier de l'appelante, que celle-ci a faxé le certificat médical du 3 août 2010, qui atteste qu'elle ne pouvait se présenter au travail à cause de sa grossesse.

   Cette transmission a été faite à un numéro de fax dont il n'est pas contesté par l'intimée qu'il s'agit du numéro en usage (du reste, le dossier de l'appelante contient plusieurs autres transmissions de certificats médicaux par la même voie et au même numéro et qui apparaissent tous avoir été réceptionnés en temps et heure).

Alors que l'appelante était absente le 3 août 2010, en raison de son état, et qu'elle était en possession d'un certificat médical de sa gynécologue délivré le même jour et justifiant cette absence, on n'aperçoit pas ce qu'elle aurait bien pu faxer d'autre à la société que ce certificat médical.

Le fait que le certificat ait été réceptionné par le « *business center* » ne signifie pas qu'il n'ait pas été remis à son destinataire. L'appelante soutient, sans contestation de la part de l'intimée, que le « *business center* » en question ne regroupe qu'une dizaine de personnes tout au plus et que tout le monde se connaît. D'autre part, il ressort de l'examen du certificat litigieux que le nom de l'appelante y est tout à fait lisible, contrairement à ce qu'a retenu à tort le tribunal.

Ainsi que l'enseigne la jurisprudence de cette cour du travail (voir l'arrêt du 24 mars 2010, précité), il suffit à la travailleuse de prouver qu'elle a effectivement et régulièrement communiqué l'information à son employeur, mais non que cette information a été réceptionnée par son destinataire.

2. A l'époque de son licenciement, l'appelante en était à son septième mois de grossesse et elle avait grossi de 25 kg, ainsi qu'en atteste les pièces 29 de son dossier. La grossesse était donc visible. Il est difficile d'imaginer, ainsi que le soutient l'intimée, que les vêtements de l'appelante ne permettaient pas de soupçonner son état de grossesse.

Les premiers juges ont considéré qu'il était délicat pour un employeur de devoir conclure à un état de grossesse lors d'une prise de poids et ils ont tenu compte du fait que l'intéressée avait été en incapacité de travail quasiment tout le mois de septembre, de sorte que l'employeur ne l'avait pas beaucoup vue.

Aux yeux de la cour du travail, cette circonstance est de nature à conforter la thèse de la connaissance de l'état de grossesse par l'employeur car l'appelante devait bien justifier ses absences pour incapacité de travail et on n'aperçoit pas pourquoi elle aurait caché la cause et la nature de celle-ci.

3. Surtout, la cour constate que la société n'a pas contesté en son temps le contenu de la lettre que l'appelante lui a adressée le 8 novembre 2010 et qui débute comme suit (pièce 6 du dossier de l'appelante) :

> « *Je me permets de vous écrire cette lettre afin de vous faire part de mon indignation concernant mon renvoi.*
>
> *Lors de notre entretien vous m'avez expliqué que je ne convenait* (sic) *plus au poste d'aide comptable, pourtant depuis plus d'un an, vous avez toujours été satisfait de*

mon travail, sans avoir à me faire des reproches et je n'aie (sic) *également jamais reçu d'avertissement concernant mon travail ou ma régularité au travail.*

Vous m'avez expliqué que ma grossesse pose problème car vous avez besoin d'une personne disponible et que vous craigniez que la naissance de mon bébé engendre des absences supplémentaires. De plus, vous avez précisé que suite à mon congé de maternité vous allez devoir travailler avec une personne en moins ce qui causera du travail supplémentaire pour les autres et que vous n'êtes pas d'accord avec cela. (...). ».

La société n'a pas davantage contesté les termes des lettres du conseil juridique de l'appelante des 29 novembre 2010, 27 décembre 2010, 1er mars 2011 et 26 avril 2011, faisant toutes état d'un licenciement intervenu en violation de la protection légale de la maternité.

A aucun moment, avant l'intentement de l'action judiciaire, le gérant de la société n'a contesté être au courant de la grossesse de son employée.

III.5.
L'appelante prouve ainsi à suffisance, par des présomptions sérieuses, précises et concordantes, que la société connaissait son état de grossesse avant de décider de la licencier moyennant préavis.

La protection instaurée par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail trouve donc à s'appliquer.

Aucun élément du dossier n'établit la baisse de rendement alléguée par la société.

Dès lors que l'intimée ne rapporte pas la preuve que sa décision de licencier est étrangère à l'état physique de l'appelante résultant de la grossesse de celle-ci, l'indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération est due.

III.6.
L'appel est en conséquence fondé.

Il peut être fait droit à la demande de condamner la société au paiement de la somme de 8.816,88 € en principal, ainsi qu'à la demande de délivrance d'une fiche de paie y relative.

En revanche, il n'y a pas lieu d'assortir cette condamnation d'une astreinte.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les deux parties,

Déclare l'appel recevable et fondé.

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Madame Bouchra T de sa demande relative à l'indemnité de protection prévue par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Statuant à nouveau sur cette demande, la déclare fondée et condamne, en conséquence, la SPRL FISC & BUSINESS à payer à Madame Bouchra T la somme brute de 8.816,88 €, majorée des intérêts légaux à dater de la rupture et des intérêts judiciaires à dater de la citation.

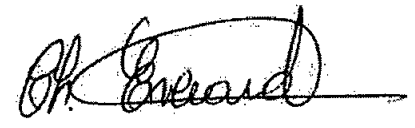
Condamne la SPRL FISC & BUSINESS à délivrer à Madame Bouchra T la fiche de paie y relative.

Confirme le jugement dont appel pour le surplus.

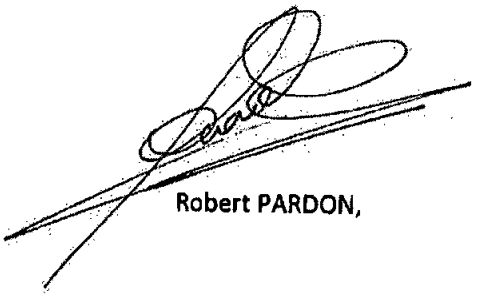
Condamne la SPRL FISC & BUSINESS aux dépens d'appel liquidés à ce jour en faveur de Madame Bouchra T à la somme de 990 €, étant l'indemnité de procédure de base.

Ainsi arrêté par :

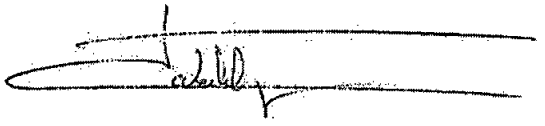
Loretta CAPPELLINI, président,
Jean-Christophe VANDERHAEGEN, conseiller social au titre d'employeur,
Robert PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Robert PARDON,



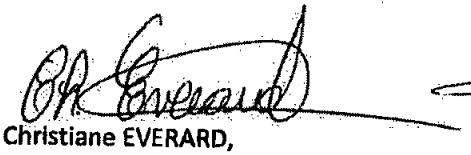
Jean-Christophe VANDERHAEGEN,

Loretta CAPPELLINI,

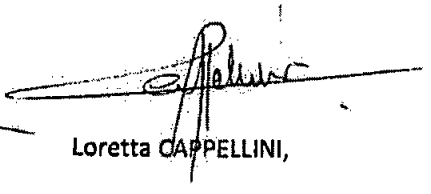
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 10 février 2016, où étaient présents :

Loretta CAPPELLINI, président,

Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Loretta CAPPELLINI,