



Numéro du répertoire <b>2019 /</b>
Date du prononcé <b>03 décembre 2019</b>
Numéro du rôle <b>2018/AB/998</b>
Décision dont appel

### Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

## Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

## Arrêt

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

**Madame D.**, faisant élection de domicile chez son conseil, domicilié à 1340 Ottignies-Louvain-La-Neuve, Allée de Clerlande, 3 ;

**Appelante,**

comparaissant en personne assistée par Maître Alexandra Lhoste et Maître Laurent Dear, avocat à 1340 Ottignies-Louvain-La-Neuve.

contre

**La S.P.R.L. ANTI AGING CENTER**, dont le siège social est établi à 1000 Bruxelles, rue Vilain XIV, 19 ;

**Intimée,**

représentée par Maître Dimitri Savostin, avocat à Bruxelles.

★

★   ★

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

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises ;

Vu l'appel interjeté par Madame D. contre le jugement prononcé le 9 novembre 2018 par le Tribunal du travail francophone de Bruxelles, en cause d'entre parties, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 10 décembre 2018 ;

Vu les dossiers des parties ;

Vu les conclusions de synthèse d'appel de Madame D. reçues au greffe de la Cour le 30 juillet 2019 ;

Vu les conclusions de synthèse de la SPRL ANTI AGING CENTER reçues au greffe de la Cour le 24 septembre 2019 ;

Entendu les parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 5 novembre 2019.

## **I. RECEVABILITÉ DE L'APPEL**

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux.

Il est recevable.

## **II. L'OBJET DE L'APPEL**

Il sied de rappeler que Madame D. est entrée au service de la SPRL ANTI AGING CENTER qui est un centre de soins esthétiques, le 3 décembre 2012 dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

La SPRL ANTI AGING CENTER a mis fin au contrat de Madame D. moyennant un préavis de trois mois et douze semaines, le 25 février 2016.

Le mardi 1er mars 2016, alors que Madame D. venait de s'absenter quelques minutes en début de matinée, Monsieur B. qui est le gérant du centre de soins la pria de quitter l'établissement.

Madame D. reçut ensuite un courrier recommandé daté du mercredi 2 mars 2016 lui notifiant son congé pour motif grave.

Les motifs de son licenciement lui ont été notifiés par courrier du samedi 5 mars 2016, lequel est libellé comme suit :

*« Madame,*

*Nous vous avons adressé le vendredi 26 février 2016 un courrier recommandée vous précisant notre volonté de vous licencier pour faute avec un préavis de 3 mois et 12 semaines.*

*Vos agissements du vendredi 26 février 2016, le samedi 27 février et surtout le 1er mars nous poussent à mettre fin à votre période de préavis pour faute grave par LRAR du 02/03/2016.*

*En effet, vos agissements, intentionnels et répétés ne nous permettent pas de vous maintenir à votre poste et c'est pour cela que nous vous avons demandé de quitter immédiatement notre entreprise le 01 mars à 10 h 45.*

*Depuis votre retour de votre congés maladie, le 15/02/2016, vous multipliez les actions afin de nuire à l'intérêt de l'entreprise par une contestation volontaire face à des règles internes dans le but de discréditer votre supérieur direct et La Direction de l'entreprise.*

*Enfin, en plus d'une perte absolue et unilatérale de confiance, vous dégagez une agressivité non maîtrisée très largement ressentie parmi vos collègues, avec nos clientes et vos supérieurs hiérarchiques.*

*Les faits;*

*Le 26/02/2016 et après vous avoir re-précisé de façon écrite et orale la semaine précédente qu'il est formellement interdit de quitter son poste en dehors de sa pause hebdomadaire, vous avez décidé à 15 h de sortir de l'établissement pendant plus d'un quart d'heure. Vous avez attendu que je sois moi même parti chez Bpost pour le faire. Notre Responsable vous a signifié devant deux témoins que vous n'aviez pas à sortir. malgré ce nouvel avertissement vous avez quitté votre poste.*

*Ceci a crée un retard dans la prise en charge de votre client. Ce retard nuit gravement à notre service.*

*A 17 heures, vous avez récidivé une nouvelle fois et ce pendant 15 mn.*

*Le 27/02/2016 et sans en informer quiconque vous avez quitté votre poste à 17 h pour une durée de 20 mn contrairement à toutes les consignes.*

*Le 01/03/2016 je vous ai demandé à 10 heures de bien vouloir préparer immédiatement des serviettes pour nos cabines comme nous le faisons quotidiennement. Au lieu d'exécuter cette consigne, sans informer quiconque vous vous êtes absenté de votre lieu de travail 20 mn.*

*Nous avons appris le 01 Mars 2016 d'un de nos partenaires Docteur en Médecine que vous avez entamé à son encontre sur des propos et des faits hautement diffamatoires, calomnieux et mensongers, une série de procédures judiciaire, pénale, et ordinale d'une extrême violence et gravité.*

*La remise en question de nos "partenaires médecins" sur vos affabulations rocambolesques et fantasmagoriques, vis a vis de notre clientèle est a elle seule une violation directe de votre contrat de travail et de vos obligations de réserve. En effet, cela a été le cas auprès de Mme Da Costa.*

*Par ailleurs, depuis votre intégration vous vous distinguez par votre capacité commerciale de vente (plus de 450 E/jour). Nous constatons que brutalement vous ne vendez plus rien depuis le 15/02/2016 jusqu'au 01/03/2016.*

*Je vous ai demandé de quitter immédiatement l'entreprise le mardi 1/03/2016 à 10h45.*

*Nous notons depuis votre intégration dans notre entreprise une intentionnelle insubordination et désinvolture dans l'exécution de votre activité professionnelle qui s'est considérablement aggravée malgré nos courriers de rappel.*

*Je vous rappelle que nous avons déjà fait face à vos agissements préjudiciables à notre entreprise :*

*- retards réguliers et importants (plus d'une heure).*

*Le mercredi 19 mars 2014 - Mme D. s'est présentée avec 2 heures de retard.*

*Le 20 Mars 2014, une session de formation a été organisé avec l'ensemble du personnel.*

*-Seule, vous êtes arrivée avec 1 heure de retard.*

*Les 21 et le 28/07/15 vous ne vous êtes pas présenté sur votre lieu de travail avec 30 mn de retard.*

*Le 30/07/2015 vous vous êtes présenté avec 1 heure de retard à votre poste.*

*Par ailleurs, cet été en juillet 2015, vous avez déserté votre poste durant plus de quatre jours, sans motifs probant ni justificatifs quelconques.*

*Nous avions à l'époque, encore confiance en vous, et face à cette attitude pour le moins surprenante, craignant pour votre santé, mon épouse vous a alors laissé un message sur votre boîte vocal, vous informant que nous nous inquiétons pour votre intégrité physique et que nous allions alerter éventuellement les forces de polices ou pompiers, diligentant une intervention à votre domicile.*

*Quinze minutes après ce message, craignant certainement cette intervention à votre domicile, vous avez daigné donner de vos nouvelles.*

*Ces nombreux retards ont perturbé gravement notre organisation. Nous avons détérioré notre image de marque de notre clientèle et avons dû offrir des soins gratuits afin de limiter les conséquences commerciales de ces retards.*

*-Agressivité envers nos clientes qui s'en sont plainte. En l'occurrence, vous avez une attitude agressive envers plusieurs de nos clientes : Mme W., mme V. et Mme H. lors de vos ventes ou vos soins. Ces clientes s'en sont plainte a maintes reprises par téléphone, de vives voix et par écrit. Ces nombreuses plaintes sont avérées, concrètes et répétitives...*

*- Agressivité envers vos collègues : Le samedi 6/06/2015 ou vous avez eu des propos très agressifs et violents avec une de vos collègues Mme I. Celle-ci s'en est plainte verbalement, et nous en a informé par un courrier manuscrit remis en mains propres.*

- *Tentative de concurrence déloyale auprès de certaines de nos clients. Vous avez délibérément téléphoné à certaines de nos clientes, les informant, alors que vous étiez encore sous contrat de travail et liée à notre Société (et en congé de maladie) que vous montiez un nouveau centre Anti Age, que vous seriez en mesure de leur vendre des cures visage et corps moins chères et plus efficaces car administrées avec une technologie Suisse. Ces clientes, choquées par cette attitude pour le moins malhonnête, nous en ont immédiatement fait part et ont été déstabilisées sur la qualité de nos soins que vous avez sciemment et délibérément remis en cause, afin de vendre vos futures ou peut-être activités clandestines durant un arrêt de maladie... Cette attitude scandaleuse, nous a amenée tout naturellement à remettre en cause la confiance que nous avons en notre collaboration.*

-*Non respect de convocation par Mensura dans le cadre d'absence maladie. Le 29/01/2016 après être absente lors de votre contrôle, vous ne vous êtes pas présentée à la consultation de contrôle du médecin De Voghel François. Ici encore nous nous interrogeons...*

*Je vous prie, Madame, d'agréer mes salutations distinguées ».*

Madame D. a, par l'intermédiaire de son précédent conseil, contesté les motifs de son licenciement et a invité la SPRL ANTI AGING CENTER à lui payer diverses sommes.

Aucun règlement amiable n'a pu toutefois être trouvé, de sorte que Madame D. a estimé devoir saisir le Tribunal du travail francophone de Bruxelles afin de voir celui-ci condamner la SPRL ANTI AGING CENTER à lui payer :

- 13.344,25 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 9.0474,09 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n° 109 ;
- 13.878 ,02 € nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- 1.580, 30 à titre de rémunération pour les commissions et frais de représentations ;
- 1 € provisionnel à titre de complément au pécule de vacances ;
- 1 € provisionnel à titre d'arriérés de rémunération pour les heures supplémentaires ;
- 3.000 € à titre de dépens (indemnité de procédure);

Madame D. a également sollicité la condamnation de la SPRL ANTI AGING CENTER à produire les documents permettant de préciser le montant de la prime du mois d'octobre 2015, et à lui délivrer un C4 rectificatif.

Aux termes de son jugement prononcé le 9 novembre 2018, le Tribunal du travail francophone a débouté Madame D. de l'ensemble de ses demandes et l'a condamnée au paiement des dépens de l'instance soit à la somme de 2.400 euros.

Madame D. a interjeté appel de ce jugement, faisant grief au Tribunal de ne pas avoir correctement apprécié tant en fait qu'en droit les éléments de la cause.

Elle sollicite la Cour de réformer le jugement déféré, et de condamner la SPRL ANTI AGING CENTER à lui payer :

- 15.843,03 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts de retard depuis le 1er mars 2016 date de la rupture ;
- 10.773,26 € correspondant à 17 semaines de rémunération, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n° 109 ;
- 7.500 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- 3.000 € provisionnels à titre de dommages et intérêts pour non-paiement des arriérés pour les commissions ;
- 8.708,91 € à titre de dommages et intérêts pour non-paiement des arriérés pour les heures supplémentaires ;
- 318,68 € à titre de prime de fin d'année 2016 calculée sur base des commissions ;
- 6.000 € à titre d'indemnité de procédure des deux instances (3.000 € par instance) ;

Madame D. postule également la condamnation de la SPRL ANTI AGING CENTER à lui délivrer un nouveau C 4 rectifié, condamnation assortie d'une astreinte de 50 € par jour de retard à dater de la signification de l'arrêt à intervenir.

La SPRL ANTI AGING CENTER invite, pour sa part, la Cour à confirmer le jugement déféré, et à condamner Madame D. au paiement des dépens des deux instances.

### **III. EN DROIT**

#### **1. En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis et la prime de fin d'année**

Madame D. soutient d'abord que le délai de trois jours prévu par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail n'aurait pas été respecté.

Elle considère en effet qu'en l'invitant à quitter l'établissement le 1er mars, son employeur lui a donné verbalement congé pour motif grave.

Madame D. estime que le fait que la date du 1er mars se trouve reprise dans le courrier lui notifiant les motifs graves justifiant son licenciement, mais aussi sur le formulaire C4 à la rubrique mentionnant la date de fin du contrat, et sur l'attestation de vacances, confirment que le congé pour motif grave a bien été donné à cette date.

Si le congé pour motif grave en tant que tel n'est soumis à aucune règle de forme déterminée (Cass., 15 juin 1981, *J.T.T.*, 1981, p. 294), étant un acte unilatéral réceptice, il n'atteint sa perfection et ne peut produire ses effets aussi longtemps que la notification n'est pas achevée. Celle-ci comprend deux éléments, à savoir une direction donnée à la manifestation de l'intention de l'auteur du congé, et une arrivée à destination c'est-à-dire au moment où le destinataire a eu connaissance de la manifestation de la volonté de l'auteur de l'acte ou a été en mesure d'en avoir connaissance.

En l'espèce, même si la lettre de notification du motif grave de licenciement et les documents sociaux font état d'une fin de l'exercice du contrat de travail le 1er mars, sans doute parce qu'il s'agit du dernier jour durant lequel Madame D. a presté, ne fût-ce qu'une partie de la journée, celle-ci ne peut se prévaloir d'avoir reçu précisément ce jour-là la notification, même verbale, d'un congé pour motif grave alors qu'elle s'est elle-même présentée au travail le 3 mars ce qui résulte de son courrier daté du 3 mars (pièce 10 bis du dossier de la SPRL ANTI AGING CENTER), ayant été en congé de maladie le 2 mars.

Si l'acte de licenciement avait acquis sa perfection le 1er mars, Madame D. n'aurait eu aucune raison de justifier son congé pour maladie du 2 mars, ni surtout de se présenter au travail le 3 mars.

Le congé ayant donc été valablement donné le 2 mars et les motifs de la rupture notifiés le 5 mars, les délais prévus par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ont été tout à fait respectés.

Madame D. invoque également l'imprécision des motifs du licenciement qui lui furent notifiés le 5 mars.

La Cour rappelle que le motif grave de nature à justifier le congé doit effectivement être énoncé de manière précise.



Comme le souligne Michel Davagle « *Cette exigence doit permettre non seulement à l'autre partie de connaître les griefs qui lui sont reprochés mais également au juge d'apprécier la gravité du motif invoqué et de vérifier si le motif invoqué devant lui s'identifie à celui qui a été notifié au cocontractant* » (M. DAVAGLE, « Les conditions formelles du congé pour motif grave », *Orientations* 2004, p. 20) .

L'auteur précité rappelle cependant les limites de cette exigence en précisant que « *L'exigence de précision implique une certaine détermination de la faute commise mais il n'est pas requis que le motif du congé soit circonstancié et que l'écrit dans lequel est décrit la faute grave contienne un exposé détaillé de toutes les circonstances ou éléments de faits à l'origine des griefs justifiant la décision de rompre le contrat. La précision des motifs ne doit donc pas résulter du seul écrit , la lettre de rupture pouvant être complétée par une référence à d'autres faits* » ( M. DAVAGLE, *op.cit.* p. 20 et 21, ainsi que les références citées, notamment Cass., 16 décembre 1970, *Pas.*, I, 1971, p. 369 ).

En l'espèce, la Cour relève que la lettre de notification des motifs de la rupture du contrat fait état de plusieurs motifs à savoir notamment de nombreux retards et absences, des actes d'insubordination comme le fait de quitter son poste de travail en dehors des moments de pause ou encore le fait de fumer, un agressivité marquée à l'égard non seulement de collègues de travail mais aussi de clientes, le non-respect d'une convocation par Mensura dans le cadre d'une absence pour maladie, des propos diffamatoires et calomnieux à l'égard du docteur ROMERO partenaire du Centre de soins ainsi que l'intentement d'une action judiciaire contre celui-ci.

Il faut certes constater que certains griefs repris dans le courrier précité manquent de précision. Ainsi, par exemple, il n'est pas possible de vérifier si Madame D. a effectivement fait montre d'agressivité à l'égard de ses collègues ou même de clientes, dans la mesure où les comportements jugés agressifs par la SPRL ANTI AGING CENTER ne sont ni explicités, ni justifiés.

Toutefois certains manquements parmi lesquels figurent ceux que Madame D. aurait commis dans les trois jours précédant son licenciement sont suffisamment précis pour pouvoir en vérifier la réalité et, s'il échet, la gravité.

Les retards fréquents reprochés à Madame D. de même que ses absences régulières non justifiées en dehors des moments de pause autorisés dont la dernière aurait été constatée le 1er mars 2016 constituent des manquements tout à fait précis, dont Madame D. ne peut ignorer la teneur, plusieurs de ceux-ci ayant fait l'objet d'avertissements clairs et précis qu'elle reconnaît avoir reçus, et qu'elle n'a jamais contestés.

De même, si le motif afférent aux propos diffamatoires et calomnieux que Madame D. aurait tenus à l'égard du docteur ROMERO manquent certes de précision, le fait qu'elle ait intenté des procédures à l'égard de celui-ci apparaît suffisamment précis, Madame D. entendant

même le justifier en expliquant avoir été quasiment contrainte par ce médecin à subir des injections de botox qui lui auraient causé de nombreux problèmes et pathologies subséquentes.

La Cour estime dès lors que l'argumentation de Madame D. consistant à invoquer l'irrégularité de la lettre de notification des motifs de la rupture pour motif grave en raison de l'insuffisance de précision de ceux-ci ne peut pas non plus être retenue.

Il importe dès lors d'examiner si les faits reprochés à Madame D. et se situant dans le délai de trois jours précédant leur connaissance par son employeur sont constitutifs de motifs graves.

La Cour considère d'emblée que la teneur des propos qu'aurait tenus Madame D. à propos du docteur ROMERO n'est pas précisée de sorte qu'il n'est pas possible de vérifier la réalité du caractère diffamatoire et calomnieux que la SPRL ANTI AGING CENTER entend prêter à ces propos.

Par ailleurs, le fait pour Madame D. d'avoir entamé diverses procédures à l'encontre du docteur ROMERO ne constitue pas non plus un comportement fautif, s'agissant de l'exercice d'un droit consacré tant par le droit national que par le droit supranational.

En ce qui concerne le second fait reproché à Madame D., la Cour rappelle que celle-ci soutient qu'il ne peut être considéré comme fautif dès lors qu'elle ne s'est absentée qu'un quart d'heure pour aller changer son disque de stationnement à un moment, de surcroît, où elle n'était pas sensée être au travail, l'horaire de travail repris dans son contrat prévoyant le début des prestations de travail seulement à 10 h30.

La Cour rappelle cependant que le grief tel qu'il est repris à ce propos dans la lettre de notification des motifs graves est libellé comme suit :

*« (...) Le 01/03/2016 je vous ai demandé à 10 heures de bien vouloir préparer immédiatement des serviettes pour nos cabines comme nous le faisons quotidiennement. Au lieu d'exécuter cette consigne, vous vous êtes absentée de votre travail 20 mn. ».*

S'il est certes précisé dans le courrier précité, que la demande formée par Monsieur B., de préparer des serviettes pour les cabines, l'a été à 10 heures, le moment où Madame D. a quitté l'établissement pour, selon elle, aller changer son disque de stationnement, ne résulte d'aucun élément.

Le fait que la demande de Monsieur B. ait été formulée à 10 h ne signifie pas nécessairement que Madame D. ait quitté l'établissement à 10h. On constatera d'ailleurs que Madame D. précise en termes de conclusions s'être absentée durant un quart d'heure non pas à 10h,

mais à 10h15, c'est-à-dire à un moment où, au regard des termes de son contrat de travail, elle n'était pas tenue d'être présente dans le centre de soins.

L'argumentation selon laquelle Madame D. se serait absentée le 1er mars à un moment où elle n'était pas obligée d'être présente c'est-à-dire avant l'heure du début de ses prestations fixées dans l'horaire de travail prévu dans son contrat, n'est toutefois ni justifiée ni partant établie mais surtout ne manque pas d'étonner dès lors que Madame D. n'en a nullement fait état dans la lettre qu'elle a adressée à son employeur le 3 mars 2016, précisant seulement dans celle-ci : « *Sachant que mon premier soin ne commençait pas avant 11h15 , d'après mon planning, je suis sorti comme d'habitude et comme tout le monde l'espace de quelques instants pour changer mon disque de stationnement* ».

Si Madame D. s'était effectivement absentée à un moment où elle ne devait pas être présente, elle eût pu simplement se contenter d'invoquer dans le courrier précité son horaire de travail, ce qu'elle n'a pas fait, s'étant limitée à évoquer l'heure de son premier soin qui commençait à 11 heures soit trois quart d'heure après le début de sa journée de travail si l'on se fie à l'horaire de travail repris dans son contrat de travail.

Le moment où Madame D. s'est effectivement absentée le 1er mars 2016 n'apparaît donc pas du tout pouvoir être déterminé de façon certaine.

Il en est de même d'ailleurs en ce qui concerne la durée de cette absence. Madame D. précise, en effet, dans son courrier adressé à son employeur le 3 mars 2016 s'être absentée « *l'espace de quelques instants* », puis durant 15 minutes dans ses conclusions, tandis que la SPRL ANTI AGING CENTER fait état dans sa lettre de notification des motifs du licenciement d'une absence de 20 minutes.

La Cour considère que si l'argumentation de Madame D. ne peut donc être valablement vérifiée, elle n'apparaît cependant pas déterminante pour la solution du litige.

En effet, à supposer même que Madame D. se soit absentée à un moment où elle n'était pas sensée se trouver au travail, force est de rappeler qu'elle précise elle-même avoir pris l'habitude d'arriver minimum 15 minutes avant l'ouverture de l'établissement pour prendre connaissance de son planning, mettre son uniforme et préparer son travail, et que par conséquent s'il lui a été demandé par son employeur le 1er mars de ranger des serviettes, même avant l'heure théorique de ses prestations, elle eût dû en tous cas obtempérer à cette demande quitte même à accomplir cette prestation dans le respect de son horaire strict, en précisant seulement à son employeur qu'il lui fallait préalablement aller changer son disque de stationnement, ce qu'elle ne précise cependant pas avoir fait.

Le caractère fautif du comportement de Madame D. résulte non pas du fait qu'elle se serait absentée le 1<sup>er</sup> mars 2016 durant un quart d'heure ou plus pour un motif tout à fait invérifiable, mais du fait de n'avoir pas prévenu son employeur de cette absence et de ne pas avoir fait part à celui-ci de son souhait de différer, le temps d'aller changer son disque de

stationnement, l'exécution du travail qu'il venait de lui confier, à savoir préparer des serviettes.

La Cour qui entend rappeler le caractère souverain de l'appréciation du motif grave que la Cour de cassation a reconnu au juge ( Cass., 28 avril 1997, *Pas.*, 1997, I, p. 514 ), considère toutefois que si le comportement de Madame D., dans le contexte particulier rappelé ci-avant et notamment compte tenu des avertissements qui lui avaient déjà été adressés sans la moindre contestation de sa part, justifie entièrement le souhait de son employeur de mettre fin à son contrat, il ne justifie pas pour autant un licenciement pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

En effet, si Madame D. s'était certes déjà vu adresser plusieurs avertissements il n'apparaît pas que ceux-ci aient évoqué l'éventualité d'un licenciement ni même d'une autre sanction en cas de récidive. En réitérant ses doléances et griefs dans ses lettres d'avertissement sans pour autant jamais assortir ceux-ci de menaces de sanctions au cas où de nouveaux manquements seraient constatés, la SPRL ANTI AGING CENTER a, d'une certaine façon « banalisé » ses avertissements et de ce fait la gravité des fautes constatées, de sorte que même si le dernier manquement constaté a certes tout à fait justifié son souhait de se séparer de son employée, l'ampleur de sa gravité ne justifie cependant pas la sanction que constitue un licenciement sans préavis ni indemnité.

De plus, si comme le rappelle la doctrine « *Une faute grave ne constitue pas nécessairement un motif grave. Il faut en effet qu'elle ait une répercussion sur les relations contractuelles telles que celle-ci doivent s'interrompre brutalement* », ( M. DAVAGLE, « La notion de motif grave: un concept difficile à appréhender », *Orientations*, 2003, p.19 et 20 ), force est de constater qu'en l'espèce le caractère immédiat de la rupture ne s'imposait pas de façon impérieuse.

Madame D. a donc droit à se voir octroyer une indemnité compensatoire de préavis.

Le calcul de cette indemnité établi par Madame D. à la page 22 de ses conclusions n'est pas contesté à titre subsidiaire par la SPRL ANTI AGING CENTER, et apparaît correct et juste.

Il y a lieu par conséquent de condamner la SPRL ANTI AGING CENTER à payer à Madame D. la somme brute de 15.843,03 euros majorée des intérêts au taux légal à dater du 2 mars 2016 date de la rupture.

Comme le licenciement de Madame D. bien que justifié ne peut être qualifié de licenciement pour motif grave, la gravité du comportement reproché n'étant pas justifiée à suffisance, elle peut également prétendre à se voir octroyer la prime de fin d'année qu'elle réclame pour l'année 2016, soit la somme brute de 318,68 euros.

2. En ce qui concerne l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et l'indemnité pour licenciement abusif.

Madame D. sollicite également la Cour de condamner la SPRL ANTI AGING CENTER à lui payer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et invoque à cette fin l'application de l'article 8 de la CCT n° 109 du 12 février 2014 qui dispose qu' « *Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable* ».

Madame D. sollicite aussi la condamnation de la SPRL ANTI AGING CENTER à lui payer une indemnité pour licenciement abusif en application des articles 1134 et 1382 du Code civil.

Elle entend rencontrer la thèse de la SPRL ANTI AGING CENTER qui, outre la contestation de fond que celle-ci lui oppose, considère qu'en toute hypothèse ces deux indemnités ne sont pas cumulables, en soutenant que le cumul de celles-ci est tout à fait possible et conforme aux dispositions légales applicables, ayant des causes différentes et couvrant des préjudices différents.

La Cour rappelle d'abord qu'il est de jurisprudence constante que le rejet par le juge du motif grave invoqué par l'employeur ne confère pas automatiquement un caractère abusif au licenciement dès lors que le fait reproché au travailleur peut exister mais avoir été apprécié avec trop de sévérité, ou encore que le licenciement se trouve néanmoins justifié par un motif repris par l'article 8 de la CCT n° 109.

En l'espèce, au regard des manquements continus, notamment les retards et les absences de Madame D., qui ont fait l'objet de plusieurs avertissements dont celle-ci n'a jamais contesté le contenu, le licenciement intervenu ne peut être considéré comme « manifestement déraisonnable ».

Si, par ailleurs, Madame D. reproche au Tribunal d'avoir fait une mauvaise application des règles de droit et des principes applicables en matière de licenciement abusif au motif qu'il n'aurait pas pris en considération le fait que « *l'abus de droit sanctionne les circonstances dans lesquelles le congé a été donné* », force est de constater précisément que les circonstances qu'elle invoque pour tenter de justifier l'octroi d'une indemnité à ce titre ne sont nullement justifiées.

En effet, il convient de relever d'abord que les faits et griefs que Madame D. invoque pour justifier un abus du droit de licencier dans le chef de son employeur, non seulement sont contestés par ce dernier, mais surtout sont sans rapport avec le licenciement et pour la plupart antérieurs à celui-ci.

Ainsi par exemple, le reproche adressé à Monsieur B. de ne pas être intervenu auprès du docteur ROMERO suite à l'incident que Madame D. situe elle-même le 26 octobre 2015, est non seulement tout à fait contredit et partant infirmé par les termes de la réponse que le docteur ROMERO a adressé en réponse à ce propos à Monsieur B. ( pièce 14 du dossier de la SPRL ANTI AGING CENTER ), mais surtout concerne des faits antérieurs au licenciement de plus de quatre mois.

Il en est de même du grief selon lequel Monsieur B. aurait retiré des prérogatives à Madame D. en lui confiant seulement des tâches de nettoyage lors de son retour d'incapacité de travail, le 15 février 2016. Outre le fait que ce grief concerne des faits antérieurs au licenciement, à supposer même qu'il puisse être considéré comme constitutif d'un manquement dans le chef de la SPRL ANTI AGING CENTER, ce qui n'est pas établi, il concerne un fait antérieur au licenciement et sans rapport avec celui-ci.

Le fait que Monsieur B. aurait appliqué dans sa société une politique consistant à « *diviser pour mieux régner* » comme le soutient également Madame D., relève quant à lui d'une appréciation purement personnelle et contrairement à ce que celle-ci prétend, ne trouve nullement sa justification dans le fait que d'autre(s) travailleuse(s) a (ont) fait également l'objet d'une mesure de licenciement.

En toute hypothèse, cette politique de division dénoncée sans aucun fondement sérieux par Madame D. ne constitue nullement un fait précis constitutif d'un abus du droit de licencier de la SPRL ANTI AGING CENTER.

S'il est vrai que le caractère abusif d'un licenciement peut résulter d'un manquement de l'employeur pour autant qu'il soit établi, Madame D. semble oublier que le manquement épingle doit être en rapport direct avec le licenciement et avoir eu lieu à l'occasion de celui-ci.

Or, Madame D. se limite à énoncer des griefs pour la plupart généraux et relatifs au cadre dans lequel ses prestations ont été accomplies, griefs qui non seulement ne sont pas établis, ni partant justifiés, mais surtout qui ne relèvent pas précisément de l'exercice du droit de licencier.

C'est en vain également que Madame D. soutient que « *L'attitude de la Société est empreinte de légèreté blâmable* » précisant même « *Elle [ la Société ] traduit un manque de respect et de considération envers un travailleur ayant toujours fait preuve de loyauté* ». De telles considérations paraissent d'autant plus audacieuses et téméraires qu'elles émanent d'une travailleuse qui a bénéficié de la patience et de la mansuétude d'un employeur qui lui a adressé plusieurs avertissements avant de mettre fin aux relations de travail.

La Cour entend préciser enfin, pour autant que de besoin, que c'est encore sans pertinence que Madame D. invoque l'absence d'audition préalable à son licenciement pour justifier le prétendu caractère abusif de celui-ci, aucune obligation n'étant prévue à ce propos dans la loi du 3 juillet 1978.

Les demandes d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ou pour abus du droit de licencier sont non fondées.

### 3. En ce qui concerne les arriérés de commissions

Madame D. expose dans ses conclusions ne pas avoir perçu ses commissions pour le mois d'octobre 2015 et considère qu'il appartient à la SPRL ANTI AGING CENTER de les chiffrer. Elle sollicite à ce titre la condamnation de la SPRL ANTI AGING CENTER à lui payer une somme provisionnelle de 3.000 euros.

La Cour relève que Madame D. qui consacre seulement quatre lignes à ce chef de demande dans ses conclusions, ne fournit aucune explication ni justification relatives au fondement légal ou conventionnel du droit à cette prime, ni encore à son calcul.

Ce chef de demande ne peut par conséquent être déclaré fondé, manquant totalement de justification.

Il en est de même, par conséquent, en ce qui concerne la demande tendant à la condamnation de la SPRL ANTI AGING CENTER au paiement d'une prime de fin d'année calculée sur base du montant des commissions réclamées.

### 4. En ce qui concerne les arriérés de rémunération.

Madame D. sollicite la condamnation de la SPRL ANTI AGING CENTER au paiement d'une somme de 8.708,91 euros à titre de « *dommage et intérêts sanctionnant le non-paiement des arriérés de rémunération au cours des 5 dernières années* ».

Madame D. soutient avoir effectué des heures supplémentaires qui n'auraient pas été payées.

La SPRL ANTI AGING CENTER qui ne conteste pas que Madame D. a effectué des heures supplémentaires, précisant à ce propos avoir payé à celle-ci à ce titre, 63 heures en 2013 et 45 heures en 2014, soutient lui avoir payé l'entièreté des montants qui lui étaient dus.

La SPRL ANTI AGING CENTER soutient par ailleurs que Madame D. ne rapporte aucune preuve des prestations supplémentaires qu'elle prétend avoir prestées et qui seraient restées impayées.

La Cour rappelle qu'il appartient au travailleur de prouver non seulement avoir presté les heures supplémentaires qu'il réclame mais aussi qu'il les a prestées à la demande ou avec l'approbation de son employeur ( C.T. Liège, 18 janvier 1995, *Chron.Droit Social.*, 1997, p.132 ; C.T. Mons, 10 avril 2000, *J.T.T.*,2000, p.375 ; C.T. Bruxelles, 8 septembre 1993, *Bull.F.E.B.*, 1994/10 p.89 ; Ch. BEDORET, « Heures supplémentaires : travailler plus pour gagner plus... » in *La loi sur le travail - 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Anthémis, 1991, p. 291).

Il convient de relever qu'en l'espèce aucun élément soumis à la Cour par Madame D. ne peut être considéré comme probant, ceux-ci manquant de la rigueur la plus élémentaire.

La Cour ne peut en effet se fonder sur des « *Exemples de planning de 2013 à 2015* » qui sont de surcroît unilatéraux, ni sur une évaluation que Madame D. admet elle-même, dans ses conclusions, avoir évalué « *de manière approximative* », pour justifier la condamnation sollicitée.

On relèvera, par ailleurs, pour autant que de besoin, que dans son évaluation « *approximative* » des heures supplémentaires qui, selon elle, n'auraient pas été payées, Madame D. se garde bien d'opérer le moindre décompte des heures de pauses supplémentaires qu'elle a prises, ainsi que des heures non prestées en raison des absences et des retards qui lui ont été reprochés et qu'elle n'a à aucun moment contestés.

Il apparaît dès lors que ce chef de demande n'est pas non plus fondé.

#### 5. En ce qui concerne la demande tendant à la délivrance du formulaire C 4.

Madame D. sollicite la condamnation de la SPRL ANTI AGING CENTER à lui délivrer un nouveau formulaire C 4 .

Elle invite la Cour à assortir cette condamnation d'une astreinte de 50 euros par jour de retard à dater de la signification du présent arrêt.

La Cour rappelle que si les mentions reprises sur le formulaire C 4 destiné à l'O.N.Em., que l'employeur a l'obligation de délivrer à la fin du contrat de travail, et notamment les « *motifs du chômage* » ne correspondent pas à l'analyse faite par le juge saisi d'un litige notamment afférent à la cause de la rupture du contrat de travail, la décision judiciaire peut être produite à l'O.N.Em. et elle se substitue au formulaire C 4. Un nouveau formulaire C 4 n'est donc pas nécessaire ( voy. en ce sens notamment C.T. Bruxelles, 4ème ch. 16 octobre 2007, n° 48.676 ).

La demande de Madame D. n'est par conséquent pas davantage fondée quant à ce.



6. En ce qui concerne les dépens.

La SPRL ANTI AGING CENTER étant, aux termes du présent arrêt, condamnée à payer à Madame D. une indemnité compensatoire de préavis et une prime de fin d'année, majorées des intérêts, est la partie « succombante » au sens de l'article 1017 du Code judiciaire, et doit par conséquent supporter la charge des dépens des deux instances.

Madame D. postule, à titre de dépens, la condamnation de la SPRL ANTI AGING CENTER au paiement d'une somme de 6.000 euros représentant les indemnités de procédure des deux instances ( 2 x 3.000 euros).

La SPRL ANTI AGING CENTER ne peut toutefois être condamnée à l'entière des dépens vu que l'appel de Madame D. n'est que partiellement fondé, celle-ci se trouvant déboutée de ses demandes d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, d'indemnité pour licenciement abusif, de dommages et intérêts pour non-paiement d'arriérés de commissions, de dommages et intérêts pour non-paiement d'heures supplémentaires, de prime de fin d'année 2016 calculée sur base des commissions ( Cass., 25 juin 1992, *Pas.*, p. 254 ).

La Cour entend par conséquent limiter le montant des dépens dus à Madame D. au montant de base des indemnités de procédure calculées en fonction des sommes au paiement desquelles la SPRL ANTI AGING CENTER est condamnée, soit à la somme de 2.640 euros, c'est-à-dire 1.320 euros par instance.

La contribution de 20 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée par Madame D., est mise à la charge de la SPRL ANTI AGING CENTER.

**PAR CES MOTIFS**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant contradictoirement,

Écartant toutes conclusions autres plus amples ou contraires,

Vu la loi du 15 juin 1935 relative à l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24,

Reçoit l'appel,

Le dit partiellement fondé, en ce qu'il y a lieu de dire pour droit que Madame D. est en droit de se voir octroyer une somme brute de 15.843,03 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis ainsi qu'une somme brute de 318,68 euros à titre de prime de fin d'année 2016 prorata temporis, ces sommes devant être augmentées des intérêts au taux légal à dater de la rupture du contrat, soit du 2 mars 2016 jusqu'à leur parfait paiement, et d'une somme de 2.640 à titre de dépens ( indemn. proc. 1ère instance : 1.320 euros + indemn. proc. d'appel : 1.320 euros).

Le dit non fondé pour le surplus.

Réformant par conséquent le jugement déféré dans la mesure du fondement de l'appel et le confirmant pour le surplus, condamne la SPRL ANTI AGING CENTER à payer à Madame D. la somme brute de 15.843,03 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis et à la somme de 318,68 euros à titre de prime de prime de fin d'année 2016 prorata temporis, ainsi que les intérêts au taux légal sur ces sommes à dater du 2 mars 2006, date de la rupture.

Condamne en outre la SPRL ANTI AGING CENTER au paiement des dépens des deux instances, taxés par la Cour à la somme de 2.640 euros, soit la somme de 1.320 euros par instance, à titre d'indemnité de procédure.

Délaisse à la SPRL ANTI AGING CENTER ses propres dépens.

Met à charge de la SPRL ANTI AGING CENTER la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 20 euros.

Ainsi arrêté par :

X. HEYDEN, président,  
A. CLEVEN, conseiller social au titre d'employeur,  
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,  
Assistés de G. ORTOLANI, greffier

G. ORTOLANI,

R. PARDON,

A. CLEVEN,

X. HEYDEN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 03 décembre 2019, où étaient présents :

X. HEYDEN, président,

G. ORTOLANI, greffier

G. ORTOLANI,

X. HEYDEN,