



Expédition

Numéro du répertoire 2020 /
Date du prononcé 22 septembre 2020
Numéro du rôle 2017/AB/885
Décision dont appel 16/176/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

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

Madame B. S.,

Appelante,

représenté Maître Françoise Danjou, avocat à Louvain-La-Neuve.

contre

LA S.P.R.L. BENSON & WINCH, dont le siège social est établi à 1040 Bruxelles, Avenue de Tervuren, 36-38 bte 6 ;

Intimée,

représenté Maître Thierry Duquesne, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

Madame B. S. a interjeté appel le 11 octobre 2017 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail de Bruxelles le 19 juin 2017.

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 a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 08 novembre 2017, prise à la demande conjointe des parties.

La S.P.R.L. BENSON & WINCH a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Madame B. S. a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 16 juin 2020 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.

II. LES FAITS

1.

La s.p.r.l. Benson & Winch (ci-après dénommée Benson & Winch) est active dans les secteurs du recrutement et de la consultance. Elle est reconnue dans les secteurs pharmaceutiques et d'ingénierie.

Benson & Winch conclut des partenariats avec des sociétés pharmaceutiques par le biais desquels elle fournit des services spécifiques. Ces services sont réalisés par des employés de Benson & Winch qui ont un profil scientifique déterminé.

2.

Madame B. S. détient un PhD en chimie et a obtenu un doctorat en la matière. Elle est entrée au service de Benson & Winch dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, à partir du 26 mai 2014, en qualité de consultante junior.

3.

Depuis son entrée en service, elle a été affectée à une mission auprès de la société UCB. Cette mission était initialement prévue pour une durée de 3 mois jusqu'au 31 août 2014. La mission a été prolongée du 1^{er} septembre 2014 au 30 septembre 2014. Elle a à nouveau été prolongée du 1^{er} octobre 2000 14 au 31 octobre 2014. Enfin, elle a été prolongée du 1^{er} novembre 2014 au vendredi 19 décembre 2014. Madame B. S. a été mise en congé du lundi 22 décembre 2014 au lundi 5 janvier 2015 inclus. À partir du 6 janvier 2015, elle a été affectée à des tâches d'encodage dans les locaux de Benson & Winch.

4.

Madame B. S. était en incapacité de travail pour maladie du 27 au 30 janvier 2015.

5.

Le 3 février 2015, Benson & Winch accuse réception de la déclaration de grossesse de Madame B. S. et du certificat médical attestant de celle-ci.

6.

Le 20 février 2014, Madame B. S. a rencontré le médecin du travail qui l'a autorisée à poursuivre le travail, sous réserve de ne pas être exposée à l'un des produits repris sur la liste publiée en annexe de l'arrêté Royal du 2 mai 1995 sur la protection de la maternité.

7.

Cette décision a été communiquée le jour même à l'employeur par le médecin du travail.

8.

Le même jour, Madame B. S. a communiqué un certificat médical à son employeur pour déclarer une incapacité de travail de 3 semaines, débutant le 20 février 2015.

9.

Par lettre recommandée, datée du 27 février 2015, Benson & Winch a mis fin au contrat de travail de Madame B. S., moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et a précisé que la décision résultait de l'impossibilité depuis plusieurs mois de lui trouver une mission qui corresponde à ses compétences et à son niveau salarial.

10.

L'employeur a délivré un formulaire C4 – certificat de chômage, daté du 13 mars 2015, qui mentionne comme motif précis du chômage : « *impossibilité depuis plusieurs mois de trouver à l'employée une mission qui corresponde à ses compétences* ».

11.

Le 16 mars 2015, Madame B. S. a contesté les motifs de son licenciement et elle a invité son employeur à une réunion de conciliation afin de discuter de ses droits et des indemnités suite au licenciement non étranger à son état de grossesse.

12.

Par courrier du 17 avril 2015, Benson & Winch a maintenu sa position quant au motif du licenciement.

13.

Un échange de courriers entre parties s'en est suivi, sans que les parties ne trouvent un accord.

14.

En date du 8 janvier 2016, Madame B. S. a introduit une procédure devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles.

III. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

1.

Madame B. S. a demandé au tribunal du travail de Bruxelles que Benson & Winch soit condamnée à lui payer la somme brute de 21.663,13 euros à titre d'indemnité, fondée sur l'art 40 de la loi du 16/03/1971, à augmenter des intérêts moratoires, légaux et judiciaires.

Madame B. S. a, en outre, demandé que Benson & Winch soit condamnée, sous peine d'une astreinte, à lui délivrer les documents suivants : fiche de paie afférente au paiement à intervenir en exécution du présent jugement.

Madame B. S. a demandé que Benson & Winch soit condamnée au paiement des frais et dépens de l'instance.

À titre subsidiaire, elle a demandé de compenser les dépens.

À titre infiniment subsidiaire, elle a demandé de réduire l'indemnité de procédure au montant minimum.

2.

Par un jugement du 19 juin 2017, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Dit la demande de Madame B. S. recevable, mais non fondée,

En conséquence, en déboute Madame B. S.,

Délaisse à Madame B. S. ses propres dépens et la condamne aux dépens de la s.p.r.l. Benson & Winch, liquidés à une indemnité de procédure de 2.200,00 €.»

IV. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

1.

Madame B. S. demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles et de déclarer sa demande originaire recevable et fondée.

Elle demande de condamner Benson & Winch au paiement du montant de 21.613,33 euros bruts à titre d'indemnité, fondée sur l'art 40 de la loi du 16/03/1971, à augmenter des intérêts moratoires, légaux et judiciaires.

Madame B. S. demande en outre que Benson & Winch soit condamnée, sous peine d'une astreinte de 25 € par document et par jour de retard, à lui délivrer les documents suivants dans les 30 jours qui suivent la signification de cet arrêt : fiche de paie afférente au paiement à intervenir en exécution du présent arrêt.

Elle demande de condamner Benson & Winch aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure des 2 instances, liquidées à 2.400 € par instance.

2.

Benson & Winch demande de confirmer le jugement et de, dès lors, déclarer l'ensemble des demandes de Madame B. S. non fondée et de condamner Madame B. S. au paiement des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure des 2 instances, liquidées à 2.400 € par instance.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La demande d'indemnité de protection contre le licenciement fondé sur la loi du 16 mars 1971 en raison de la maternité.

Benson & Winch doit payer un montant de 21.613,33 euros bruts à Madame B. S. à titre d'indemnité de protection.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Les principes.

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.

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 ».

« L'acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail » signifie l'acte juridique par lequel l'employeur exprime sa volonté de mettre fin à la relation de travail.

2.

En ce qui concerne la notion de « motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement », celle-ci vise aussi bien des motifs liés à des nécessités économiques ou des raisons techniques que des motifs liés au comportement de la travailleuse.

La jurisprudence est cependant unanime quant à l'exigence du caractère objectif que doivent présenter les motifs invoqués par l'employeur. Néanmoins, même si de simples allégations de l'employeur ne suffisent pas, le juge doit simplement vérifier l'existence réelle des motifs invoqués. Il ne doit pas apprécier si ces motifs sont de nature à justifier un licenciement tant qu'ils sont étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement de la travailleuse (C. trav. Mons, 7 déc. 1981, *J.T.T.*, 1983, p.122 ; C. trav. Mons., 21 fév., 1983, *J.T.T.*, 1983, p.121).

3.

La protection accordée aux travailleuses enceintes débute à partir du moment où l'employeur est averti de l'état de grossesse de la travailleuse. La manière dont l'employeur a eu connaissance de l'état de grossesse est sans importance à partir du moment où cette connaissance est certaine.

La charge de la preuve de la connaissance par l'employeur de l'état de grossesse au moment où le congé est donné repose sur la travailleuse.

La protection contre le licenciement liée à la maternité prend fin 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.

4.

Si l'employeur ne parvient pas à apporter la preuve que le licenciement de la travailleuse trouve sa justification dans des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, l'article 40 alinéa 2 de la loi sur le travail prévoit à titre de sanction le paiement à la travailleuse d'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.

Application des principes en l'espèce.

1.

Madame B. S. soutient avoir informé son employeur de son état de grossesse le 3 février 2015, ce qui n'est pas contesté par l'employeur.

Madame B. S. a été licenciée le 27 février 2015.

Au moment de son licenciement, elle était donc protégée en application de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971.

2.

Il revient dès lors à son employeur, Benson & Winch, de démontrer que les motifs du congé de Madame B. S. sont étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de

l'accouchement de celle-ci et que donc Madame B. S. a été licenciée pour des motifs liés à des nécessités économiques ou des raisons techniques ou pour des motifs liés à son comportement.

3.

Benson & Winch ne soutient pas que le licenciement de Madame B. S. a eu lieu pour des motifs techniques ou liés à son comportement.

Il ressort en outre des pièces que Benson & Winch a, à plusieurs reprises, vanté les mérites et les qualités de Madame B. S. Benson & Winch l'a décrite comme intelligente, souriante et adaptable, possédant un pHd en chimie, ayant de très bonnes références.

4.

Benson & Winch soutient que Madame B. S. a été licenciée parce que Benson & Winch était dans l'impossibilité depuis plusieurs mois de trouver une mission qui correspondait aux compétences et au niveau salarial de Madame B. S. Benson & Winch soutient donc que Madame B. S. a été licenciée pour des motifs liés à des nécessités économiques.

5.

La Cour estime que Benson & Winch ne rapporte pas à suffisance la preuve de ce motif économique.

Benson & Winch est active dans les secteurs du recrutement et de la consultance. Elle est reconnue dans les secteurs pharmaceutiques et d'ingénierie.

Benson & Winch conclut des partenariats avec des sociétés pharmaceutiques, par le biais desquels elle fournit des services spécifiques. Ces services sont réalisés par des employés de Benson & Winch, qui ont un profil scientifique déterminé.

Dans ses conclusions additionnelles et de synthèses devant la Cour du travail en page 4, Benson & Winch reconnaît que c'est dans ce contexte que Madame B. S. a été engagée, puisqu'elle détenait un PhD en chimie, ce qui faisait d'elle un profil particulièrement intéressant pour les missions auxquels elle pouvait être affectée.

Depuis son entrée en service, Madame B. S. a été affectée à une mission auprès de la société UCB.

Cette mission était initialement prévue pour une durée de 3 mois jusqu'au 31 août 2014, mais a été, à plusieurs reprises, prolongée avec date finale le 19 décembre 2014.

Madame B. S. a été mise en congé dans la période des fêtes de fin d'année du lundi 22 décembre 2014 au lundi 5 janvier 2015 inclus.

À partir du 6 janvier 2015 elle est affectée à des tâches d'encodage dans les locaux de Benson & Winch. Elle se trouve donc, depuis le 6 janvier 2015 jusqu'au moment de son

licenciement le 27 février 2015, soit pendant environ un mois et demi en inter-contrat, c'est-à-dire dans une période intermittente entre 2 missions.

L'inter-contrat n'est pas une situation anormale et est fréquente dans les sociétés de consultance, puisque cela permet d'avoir des ressources disponibles à tout moment en fonction des besoins des clients. Toute entreprise relevant de ces secteurs d'activité connaît un taux usuel d'inter-contrats et l'absence de mission ne constitue donc pas en soi dans ces sociétés de consultance un motif de licenciement.

Même si la situation de l'inter-contrat d'un employé perdure, et que l'employeur subit une perte financière pendant cet inter-contrat, le licenciement d'un employé dans ce secteur et dans cette situation, et dont les qualités ne sont pas en cause, ne peut être qualifié de licenciement pour motif économique, sauf à démontrer que la situation économique globale de l'employeur demande une réorganisation et qu'une réduction du personnel s'impose.

En l'occurrence, la Cour constate que :

- Madame B. S. a été engagée dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité de consultante junior, et non dans le cadre d'un contrat de travail de durée déterminée pour l'exécution de travail temporaire, nettement défini, relatif à la mission auprès de la société UCB,
- L'employeur reconnaît que Madame B. S. était une employée de qualité,
- Madame B. S. a été licenciée après environ un mois et demi d'inter-contrat, durée qui n'est pas une durée anormale dans le secteur de la consultance,
- Bien que différentes recherches de nouvelle mission avaient été effectuées avant le 3 février 2015, date de l'annonce de la grossesse de Madame B. S., seulement 5 CV ont été envoyés depuis cette annonce,
- L'employeur ne démontre pas que sa situation financière et économique globale nécessitait une réorganisation et une réduction du personnel et ne démontre donc pas des difficultés économiques et financières pour maintenir la position de Madame B. S. en son niveau salarial.

La cour conclut dès lors que Benson & Winch, qui a licencié Madame B. S. le 27 février 2015, alors qu'elle avait annoncé sa grossesse en début du mois, le 3 février 2015, ne démontre pas que les motifs du congé sont étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement de Madame B. S. et ne démontre donc pas que Madame B. S. a été licenciée pour des motifs liés à des nécessités économiques ou des raisons techniques ou pour les motifs liés à son comportement.

Benson & Winch a donc mis fin unilatéralement à la relation de travail, dans le sens de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, pendant la période de protection, sans

démontrer des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement de Madame B. S.

6.

C'est à juste titre que Madame B. S. réclame des lors une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, à savoir 21.613,33 euros bruts.

7.

La demande est fondée.

L'appel est fondé.

2. Documents sociaux.

Il y a lieu de condamner Benson & Winch à délivrer une fiche de paye sous peine d'une astreinte de 25 € par jour avec un maximum de 500 €.

Cette décision est motivée pour les raisons suivantes :

1.

L'article 21 de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978 prévoit que lorsque le contrat prend fin, l'employeur a l'obligation de délivrer tous les documents sociaux.

2.

Il y a donc lieu de condamner Benson & Winch à délivrer une fiche de paye afférente au paiement à intervenir en exécution du présent arrêt, ce au plus tard à l'expiration d'un délai de 2 mois prenant cours le jour du prononcé du présent arrêt. À défaut, Benson & Winch sera redevable à Madame B. S. d'une astreinte de 25 € par jour de retard, sans que, ce faisant, le total des astreintes puisse dépasser le montant maximal de 500 €.

3. Les dépens.

Il y a lieu de condamner Benson & Winch aux dépens des 2 instances, liquidés à 2.400 euros de dépens en première instance et 2.400 € de dépens en procédure d'appel ainsi que 20 euros de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de 2^e ligne.

Cette décision est motivée pour les raisons suivantes :

1.

Conformément à l'article 1017, alinéa premier du code judiciaire, les dépens doivent être mis à la charge de la partie perdante soit, en l'occurrence, Benson & Winch. Les dépens

comprennent, en l'espèce, la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de 2^e ligne ainsi que l'indemnité de procédure pour chaque instance.

2.

Le montant de l'indemnité de procédure est déterminé en fonction du montant de la demande par l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visée à l'article 1022 du code judiciaire. Il est de 2.400 € en première instance et de 2.400 € en appel.

La contribution de 20 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée par Madame B. S., sont à la charge de Benson & Winch.

POUR CES MOTIFS

LA COUR DE TRAVAIL

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable et fondé.

Quant à la demande d'indemnité de protection en raison de la grossesse.

Réforme le jugement attaqué.

Condamne la SPRL Benson & Winch au paiement à Madame B. S. d'un montant de 21.613,33 euros bruts, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires.

Quant aux documents sociaux

Réforme le jugement attaqué.

Condamne la SPRL Benson & Winch à délivrer une fiche de paye afférente au paiement à intervenir en exécution du présent arrêt, ce au plus tard à l'expiration d'un délai de 2 mois prenant cours le jour du prononcé du présent arrêt. À défaut, la SPRL Benson & Winch sera redevable à Madame B. S. d'une astreinte de 25 € par jour de retard, sans que, ce faisant, le total des astreintes puisse dépasser montant maximal de 500 €.

Quant aux dépens

Condamne la SPRL Benson & Winch à payer à Madame B. S. les dépens des 2 instances, liquidés à un montant de 2.400 € d'indemnité de procédure en première instance et un montant de 2.400 € d'indemnité de procédure en degré d'appel.

Met à charge de la SPRL Benson & Winch la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 20 euros.

Ainsi arrêté par :

A. SCHOENMAEKERS, conseiller,
V. DELSAUT, conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI, greffier

G. ORTOLANI,

R. PARDON,

A. SCHOENMAEKERS,

V. DELSAUT, Conseiller social au titre d'employeur, qui était présent aux débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par A. SCHOENMAEKERS, Conseiller, et R. PARDON, Conseiller social au titre d'employé.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 22 septembre 2020, où étaient présents :

A. SCHOENMAEKERS, conseiller,

G. ORTOLANI, greffier

G. ORTOLANI,

A. SCHOENMAEKERS,