Rep. : 2010/927

# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

# ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 24 MARS 2010.

4e Chambre

Contrat de travail employé
Contradictoire
Définitif

En cause de:

**La SPRL AUTO-ÉCOLE CHANT D'OISEAU**, dont le siège social est établi place des Maïeurs, 3 à 1150 Bruxelles,

**Partie appelante**, représentée par Maître Béatrice DE KEYSER, avocate à Bruxelles.

Contre:

**Madame Jessica V**

**Partie intimée**, représentée par Maître R. MURRU qui remplace Maîtres Anouk VERMOORTELE et Clarisse SEPULCHRE, avocates à Herne.

☆

☆ ☆

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

## I. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL.

Il ne ressort d'aucune des pièces versées aux débats que le jugement dont appel aurait été signifié, en sorte que l'appel, régulier en la forme, est recevable.

## II. LES FAITS.

1. En date du 22 juillet 2005, les parties ont signé un contrat de travail à durée indéterminée, aux termes duquel **la SPRL AUTO-ÉCOLE CHANT D'OISEAU** (ci-après : « l'appelante ») a engagé **Madame V** (ci-après : « l'intimée ») en qualité d'employée polyvalente.

   L'article 6 de ce contrat de travail l'assortissait d'une période d'essai d'une durée de six mois.

2. Le 23 janvier 2006, l'intimée a avisé son employeur qu'elle était enceinte et que la date prévisible de l'accouchement était le 8 juillet 2006, par un courrier recommandé adressé au siège administratif de son employeur, situé 22, route de Charleroi à Fontaine-l'Évêque, où elle avait pour instruction d'envoyer tous les documents la concernant, comme par exemple les certificats médicaux d'absence ou les demandes de congé.

3. Par courrier recommandé du 26 janvier 2006, l'appelante notifia la rupture du contrat de travail la liant à l'intimée, moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à sept jours de rémunération.

4. Mise en demeure par l'organisation syndicale de l'intimée de payer l'indemnité forfaitaire de protection de la maternité, équivalente à six mois de rémunération, l'appelante répondit par courrier du février 2006 qu'elle ignorait l'état de grossesse de la travailleuse et justifia son licenciement par un motif de réorganisation de ses services.

5. Les parties n'ayant pu résoudre leur différend à l'amiable, l'intéressée en saisit le Tribunal du travail de Bruxelles, par acte d'huissier du 11 janvier 2007, aux fins d'obtenir condamnation de son employeur au paiement de ladite indemnité.

## III. LE JUGEMENT.

Les premiers juges ont déclaré cette action recevable et entièrement fondée, sur la base du raisonnement suivant.

1. Ils ont déduit de la chronologie de l'échange des courriers que le licenciement de l'intéressée, intervenu quelques jours après que celle-ci ait adressé à son employeur une lettre lui signalant son état de grossesse, était « à tout le moins suspect ».

2. Ils ont écarté l'argumentation de l'employeur, qui soutient avoir ignoré l'état de grossesse de l'intéressée, en observant que celle-ci l'en avait informé par un courrier recommandé adressé « à l'attention de la direction » au siège administratif de l'entreprise, en sorte qu'il paraît inconcevable que la personne qui a procédé à son licenciement, Madame d' gérante de la société appelante, n'en ait pas été informée.

3. Le jugement dont appel a considéré que le motif de licenciement étranger à l'état de grossesse n'était pas établi par l'appelante.

Celle-ci allègue que la personne que remplaçait l'intimée, et qui bénéficiait d'une interruption de carrière professionnelle, avait, à l'inverse de ce qu'elle avait laissé entendre auparavant, manifesté son souhait de reprendre son travail.

Ce retour inopiné et imprévu de cette travailleuse aurait, selon l'appelante, rendu le licenciement de l'intimée inévitable, du fait que le volume d'activité de l'entreprise ne permettait pas l'occupation simultanée de ces deux travailleuses.

Les premiers juges ont estimé que pareille situation aurait pu être évitée par le recours à un contrat de remplacement au lieu du contrat de travail à durée indéterminée dans le cadre duquel l'intimée avait été engagée – contrat de remplacement qui eût pu être prolongé en cas de prolongation du congé parental de la travailleuse remplacée – en sorte que le motif d'organisation invoqué ne pouvait être admis comme étant étranger à l'état de grossesse.

IV. **L'APPEL.**

Le conseil de l'appelante demande à la Cour de réformer le jugement dont appel et de débouter l'intimée de sa demande d'indemnité de protection en la condamnant aux dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure d'appel, liquidée à la somme de 900 €. Il fait valoir l'argumentation suivante.

1. Tout d'abord en ce qui concerne l'information qui doit être donnée par la travailleuse de son état de grossesse, il rappelle que celle-ci en supporte la charge de la preuve et souligne qu'en l'espèce, la personne investie de l'autorité patronale, Madame D ne s'est pas rendue au siège administratif de l'entreprise et n'a donc pas eu connaissance du courrier de l'intimée, qui ne lui a pas été communiqué.

2. Par ailleurs, il considère que la preuve du motif étranger à l'état de grossesse, qui repose sur l'employeur, est rapportée en l'espèce par la circonstance que l'intimée était parfaitement informée du fait qu'elle remplaçait une collègue de travail, Madame M qui avait indiqué qu'elle ne reprendrait probablement pas le travail à l'issue de son congé parental, incertitude qui explique qu'un contrat de remplacement n'avait pu être proposé à l'intimée.

3. En plaidoirie, le conseil de l'appelante insiste sur le fait que, contrairement à ce qu'a retenu le premier juge en utilisant l'adjectif « suspect » pour qualifier le licenciement de l'intimée, la gérante de l'entreprise n'a aucunement cherché à éluder les dispositions légales et s'insurge contre le fait d'être soupçonnée d'avoir sciemment licencié une travailleuse enceinte.

Elle soutient s'être trouvée confrontée, suite à la décision imprévue de Madame M de reprendre le travail le 24 janvier 2006, au dilemme causé par l'impossibilité d'occuper simultanément deux employées polyvalentes, ce que le volume d'activité de l'entreprise ne justifiait pas.

## V. LE FONDEMENT DE L'APPEL.

### 1. La disposition légale applicable.

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

« 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, sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

La charge de la preuve incombe à l'employeur.

À 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 paiera 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. »

### 2. L'interprétation de ces dispositions par la jurisprudence.

2. 1. Le système de protection de la maternité garanti par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 repose sur une double preuve, dont l'une incombe à la travailleuse et l'autre, à l'employeur.

La première a l'obligation d'établir qu'elle a informé l'employeur de son état de grossesse; celui-ci doit, s'il veut se soustraire au paiement de l'indemnité de protection, établir que le licenciement de l'intéressée, survenu alors qu'il avait été informé de son état de grossesse, a été justifié par motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, motifs dont il doit, à la demande de la travailleuse, lui donner communication écrite.

Conformément à l'article 870 du Code judiciaire, chacune des parties supporte la charge de la preuve des faits qu'elle allègue.

Compte tenu d'une part de l'objectif de protection de la maternité poursuivi par cette disposition légale et, d'autre part, de l'importance de l'indemnité qui la sanctionne, chacune de ces preuve doit être appréciée avec rigueur.

2. 2. **L'obligation d'information** de son état de grossesse, qui repose sur la travailleuse, est remplie lorsque celle-ci démontre qu'une (ou la) personne investie, au sein de l'entreprise, d'une part de l'autorité patronale en a été avisée[1], cette preuve pouvant être rapportée par toutes voies de droit, dès lors que la loi n'a assorti cette obligation d'information d'aucune formalité.

La seule existence d'un certificat médical, ou d'une simple rumeur dont il n'est pas établi que l'employeur en aurait eu connaissance avant le licenciement, ne suffit pas à établir que l'information requise pour que s'ouvre la période de protection a été donnée [2].

2. 2. 1. Il incombe donc à la travailleuse d'établir qu'elle a effectivement communiqué cette information, mais non qu'une fois régulièrement transmise, celle-ci a été réceptionnée par son destinataire.

En l'espèce, l'intimée a pris soin d'aviser par courrier recommandé la direction de l'entreprise, au siège administratif de la société, adresse à laquelle il n'est pas contesté qu'elle devait envoyer tous les documents la concernant.

Il doit d'ailleurs être constaté que si la lettre de congé, datée du 26 janvier 2006, porte en en-tête l'adresse du siège social de la société appelante, son envoi recommandé a toutefois été confié à la poste de Fontaine-l'Évêque, comme l'indique le cachet figurant sur l'enveloppe qui contenait cet envoi, produite au dossier de l'intimée.

L'envoi recommandé contenant l'information de son état de grossesse n'a pas été retourné à l'intéressée, ce qui confirme qu'il a bien été délivré au siège administratif de la société appelante.

2. 2. 2. Il est dès lors établi que l'intimée a bel et bien, avant son licenciement, informé la direction de l'appelante de son état de grossesse.

La protection qui en découle, conformément à la volonté du législateur consacrée par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971, ne peut être tributaire des éventuels aléas de distribution du courrier au sein de l'entreprise, ou du fait que la gérante de cette société n'ait pas relevé quotidiennement le courrier qui lui était destiné ni pris les dispositions requises pour qu'il lui soit communiqué.

Il s'ensuit qu'à la date à laquelle l'appelante a notifié congé à l'intimée, celle-ci était couverte par la protection de la maternité visée par la disposition légale précitée.

---

1 C.T. Anvers, 2ème chambre, 7 avril 2003, Chr.Dr.soc, 2004, 84.

2 C.T.Mons, 2ème chambre, 8 août 1996, Chr.Dr.soc, 1997,486, + note J.Jacqmain ; dans le même sens, au sujet de l'annonce de la grossesse par une communication téléphonique, voir : C.T. Bruxelles, 4ème chambre, 23 février 2005, Chr.Dr.soc 2005, 341 + note J.Jacqmain.

2. 3. **La définition des motifs étrangers à l'état physique** résultant de la grossesse ou de l'accouchement n'a pas été donnée par le législateur[3], seules quelques indications pouvant être trouvées dans le rapport au Roi précédant l'arrêté royal n°40 sur le travail des femmes[4], dont l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 est venu modifier les dispositions, de même que dans l'avis du Conseil national du travail[5] sollicité avant l'adoption dudit arrêté royal.

2. 3. 1. Le rapport au Roi précise que ces dispositions légales n'instituent «l'interdiction de mettre fin à la relation de travail que lorsque la rupture a pour cause l'état physique de la travailleuse dû à la grossesse ou à l'accouchement» et que lorsque la rupture « est effectuée pour des motifs étrangers à l'état physique de la travailleuse durant cette période », elle est licite. Tel sera le cas de la rupture pour faute grave commise par la travailleuse, pour des raisons techniques ou économiques, etc. ».

2. 3. 2. L'avis précité du Conseil national du travail souligne quant à lui que « la travailleuse ne peut jouir d'un privilège par rapport aux autres membres du personnel lorsque la cause de licenciement est étrangère à la grossesse ou à l'accouchement. Tel est le cas du licenciement pour motif grave, pour motifs d'ordre économique et technique, ou pour tout autre motif valable résultant du comportement de la travailleuse (...).

2. 3. 3. Dans son étude précitée[3], M. Deschepper observait, en 1983, que la jurisprudence était plutôt restrictive quant à l'admission des motifs étrangers invoqués par l'employeur, citant, à titre d'exemple, deux arrêts de la cour du travail de Mons[6], qui ont conservé, aujourd'hui encore, toute leur actualité :

> « À peine de vider le texte légal de toute efficacité, il convient évidemment d'exiger une extrême rigueur aussi bien en ce qui concerne le caractère sérieux des motifs de licenciement qu'en ce qui regarde la preuve de l'existence de ceux-ci. » (C.T.Mons, 16 mars 1981).

> « À défaut de pareilles exigences, il serait trop aisé pour l'employeur d'échapper à l'application de l'article 40 précité ; en effet, il lui suffirait invoquer des raisons fictives, incontrôlables ou subjectives étrangères à l'état physique pour vider la loi de tout son contenu. » ( C.T.Mons, 7 décembre 1981).

2. 3. 4. S'agissant, comme en l'espèce, de la preuve d'un motif économique justifiant le licenciement, la jurisprudence des juridictions du travail admet son existence lorsque est établie la nécessité d'une restructuration[7] impliquant une réduction du personnel, lorsque celle-ci est impérative.

---

3 Voir à ce sujet : M. Deschepper, « La protection de la maternité dans le cadre de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 », J.T.T. 1983, 112.

4 B.L., 1967, p.1046.

5 Avis n° 231 du 5 mai 1966 du Conseil national du travail, p.5.

6 C.T.Mons,16 mars 1981, R.G.n° 4812 ; C.T.Mons, 7 décembre 1981, J.T.T. 1983,122.

7 T.T.Gand, 23 novembre 1979, J.T.T.., 1981, 238 ; voir à ce sujet la jurisprudence citée par W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, Compendium social, 2008-2009, n° 2145, 1072.

2. 3. 5. Ainsi, la Cour du travail de Liège a-t-elle, dans un arrêt récent du 19 mai 2009[8], admis qu'une employeuse qui exploitait en l'espèce un petit salon de coiffure occupant une seule ouvrière, qui l'avait informée, avant son licenciement, de son état de grossesse, justifiait d'un motif étranger à cet état, par un ensemble de circonstances, dûment démontrées, qui l'avaient contrainte à mettre un terme à son exploitation (rupture du contrat de bail commercial, baisse très sensible du chiffre d'affaires, absence de remplacement de la travailleuse licenciée etc.).

Ce même arrêt avait auparavant relevé qu'il incombe à l'employeur d'établir avec rigueur la preuve que les motifs, c'est-à-dire ce qui a justifié la décision de rompre le contrat de travail, n'ont rien à voir avec l'état de grossesse et souligné qu'il ne suffisait pas d'établir des faits étrangers, mais également la relation causale entre ceux-ci et la décision de rompre.

3. **La communication écrite du motif de licenciement**, lorsque celui-ci est contesté par la travailleuse, qui est imposée à l'employeur par l'alinéa 3 de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971, a pour conséquence de lier celui-ci quant à la nature du motif invoqué.

En effet, lorsque l'employeur a donné suite à la requête de la travailleuse, il ne peut plus invoquer d'autres motifs ultérieurement[9].

3. 1. En l'espèce, la société appelante a invoqué, sans autre précision, dans la lettre qu'elle a adressée le 2 février 2006 à l'organisation syndicale mandatée par l'intimée, « une réorganisation de ses services ».

Elle a ajouté qu'il n'était pas d'usage dans cette entreprise de licencier des employées enceintes en invoquant pour preuve qu'«une dame vient de reprendre service après son repos d'accouchement et un congé parental », alors qu'elle en était à son deuxième enfant depuis qu'elle faisait partie du personnel.

3. 1. 1. C'est au moment du congé qu'il faut se placer pour apprécier le juste fondement du motif invoqué[10].

Or, force est de constater, d'une part, qu'il n'a nullement été soutenu à ce moment que l'intimée « savait » qu'elle remplaçait l'autre employée en congé parental[11], et, d'autre part, que le retour de cette dernière avait pour conséquence nécessaire la réorganisation des services alléguée.

3. 1. 1. 1. Aucun élément n'est produit quant au volume d'activité de l'entreprise.

---

8 C.T. Liège, 19 mai 2009, R.G.n° 8610/2008, juridat.be.
9 C.T. Anvers, 17 janvier 2005, Chr.Dr.soc, 2005, 339.
10 C.T. Liège, section Namur, 13e chambre, 14 octobre 2004, R.G.n° 7020/01.
11 ce qui eût requis qu'un contrat de remplacement eût été conclu.

3. 1. 1. 2. Il n'est pas davantage établi – alors qu'il n'est pas contesté que l'intimée avait été, par le passé, occupée sur d'autres sites d'exploitation de cette entreprise d'auto-école implantée dans le Hainaut, le Namurois et la région bruxelloise – qu'elle ne pouvait être affectée dans l'un de ceux-ci.

Or, l'article 3 du contrat de travail liant les parties stipule expressément que le lieu de travail est « variable », ce qui implique que, comme cela s'est d'ailleurs produit dans la réalité des faits, l'employeur s'est réservé contractuellement le droit d'occuper la travailleuse sur divers sites, ou au service de diverses sociétés.

Il a été jugé, dans pareil cas, qu'il lui incombait alors d'établir que les raisons économiques invoquées s'opposaient au maintien de l'activité de la travailleuse licenciée, où qu'elle se déroule[12].

Pareille preuve n'est aucunement rapportée en l'espèce, en sorte que l'appelante reste en défaut d'établir le lien de causalité entre le motif allégué de réorganisation de ses services et le licenciement de l'intimée.

Dans ces conditions, le seul fait du retour au travail de Madame M – dont rien n'établit d'ailleurs que l'employeur en ait été avisé avant que l'intimée ne l'avertisse, par lettre du 23 janvier 2006, de son état de grossesse[13] – ne peut être considéré comme un motif étranger audit état ou à l'état physique résultant de cet état.

3. **<u>En conclusion</u>.**

3. 1. Sans doute n'était-il nullement requis, comme l'a fait le premier juge, de qualifier le licenciement de l'intimée de « suspect », ce qui jette inutilement le discrédit sur l'appelante et sur sa gérante, dont la Cour n'a aucunement à sonder les intentions, dès lors que le texte de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 n'impose pas que soit établi le caractère intentionnel de licenciement.

3. 2. Il suffit en effet de constater, d'une part, que l'intimée a rempli son obligation d'information de son état de grossesse, en en avisant, en l'espèce par la voie recommandée, la direction de l'entreprise à laquelle elle était liée par contrat de travail et, d'autre part, que l'appelante ne rapporte pas la preuve du motif économique de réorganisation de ses services et du lien de causalité dudit motif avec le licenciement de l'intéressée intervenu pendant la période de protection légale. L'appel sera donc déclaré non fondé.

3. 3. Il s'ensuit que l'indemnité de protection est due à hauteur du montant non contesté en tant que tel de 8.909,02 €, majoré des intérêts sur ce montant brut à dater du 26 janvier 2006.

---

12 C.T. Liège, 9ème chambre, 15 février 1999, Chr.Dr.soc, 1999, 400.

13 Seule est produite en effet la feuille de paie du mois de janvier de l'intéressée, établissant que celle-ci aurait travaillé au service de l'appelante durant 7 jours au cours du mois concerné.

4. **Les dépens des deux instances.**

4. 1. Il convient de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la société défenderesse, actuelle appelante, aux dépens d'instance, liquidés à la somme de 1005,67 € (indemnité de procédure d'instance : 900 € + frais de citation : 105,67 €).

4. 2. L'appel étant déclaré non fondé, la partie appelante sera redevable à l'intimée de l'indemnité de procédure d'appel, liquidée à la somme de 900 €, conformément à l'article 1022, alinéa 1er, du Code judiciaire et à l'article 2 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure, le montant de ladite indemnité correspondant au montant de base pour les affaires dans lesquelles la demande est évaluée, comme en l'espèce, entre 5 et 10.000 €.

## INDICATIONS DE PROCÉDURE

Les pièces du dossier de la procédure comportent :

- le jugement contradictoirement rendu le 14 octobre 2008 par la 2ème chambre du tribunal du travail de Bruxelles (R.G. n° 1213/07) ;
- l'appel formé contre ce jugement par requête reçue au greffe de la Cour du travail le 20 novembre 2008 et régulièrement notifiée à la partie adverse le 21 novembre 2008 ;
- l'ordonnance du 7 janvier 2009 ayant, conformément à l'article 747,§1, du Code judiciaire, aménagé les délais de mise en état de la cause ;
- les conclusions d'appel et le dossier de l'intimée, reçues au greffe le 25 février 2009;
- les conclusions d'appel de l'appelante, déposées au greffe le 30 juin 2009 ;
- le dossier de la partie intimée, déposé le 3 février 2010 ;
- le procès-verbal d'audience du 17 février 2010 à laquelle les conseils des parties ont été entendus en leurs explications et arguments.

## PAR CES MOTIFS,

## LA COUR,

après en avoir délibéré,

statuant publiquement et contradictoirement,

vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

reçoit l'appel et le déclare non fondé.

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions.

Condamne l'appelante à payer à l'intimée l'indemnité de procédure d'appel, soit la somme de 900 €.

Ainsi arrêté par :

| | |
|---|---|
| M. P. LAMBILLON | Conseiller présidant la chambre |
| M. D. DETHISE | Conseiller social au titre d'employeur |
| M R. PARDON | Conseiller social au titre d'employé |

*Monsieur R. Pardon 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 Monsieur P. Lambillon, Conseiller et Monsieur D. Dethise, conseiller social au titre d'employeur.*

Assistés de
Mme M. GRAVET Greffière

R. PARDON D. DETHISE

M. GRAVET P. LAMBILLON

et prononcé à l'audience publique de la 4e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 24 mars 2010, par :

M. GRAVET P. LAMBILLON