



Expédition

Numéro du répertoire 2024 /
Date du prononcé 6 mars 2024
Numéro du rôle 2020/AB/594
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 12 août 2020 19/745/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

ARRÊT

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

La S.P.R.L. GK, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0893.515.696 et dont le siège social est établi à 1210 BRUXELLES
partie appelante au principal et intimée sur incident,
représentée par Maître

contre

Madame N U, domiciliée à
N° R.N.
partie intimée au principal et appelante sur incident,
représentée par Maître

*

*

*

I. La procédure devant la cour du travail

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement attaqué rendu le 12 août 2020 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles (n° R.G. 19/745/A)
- la requête d'appel reçue le 2 octobre 2020 au greffe de la cour
- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces des parties.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 7 février 2024.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

L'appel est recevable. Il en va de même de l'appel incident.

II. Le jugement dont appel

Madame N U a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles ce qui suit :

« Selon le dispositif de ses conclusions additionnelles et de synthèse du 30 décembre 2019, Madame U demande au tribunal de condamner GK à lui payer:

-11.101,26 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

-230,90 € bruts à titre de prime de fin d'année pro rata temporis;

-10.308,31 € bruts à titre d'arriéré d'indemnité de protection de la maternité, ou à titre subsidiaire, 6.740,05 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

à majorer des intérêts légaux et judiciaires à compter du 27 février 2018 jusqu'à parfait paiement.

Madame U demande également au tribunal de condamner GK à lui délivrer les documents sociaux (fiche de paie et fiche fiscale) reprenant les sommes précitées.

Madame U demande enfin la condamnation de GK au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure qu'elle liquide au montant de base de 2.400,00 ».

La sprl Gk a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles ce qui suit :

« GK demande pour sa part, si le tribunal devait l'estimer nécessaire, d'entendre avant dire droit Monsieur F, conformément à l'article 915 du Code judiciaire, afin d'apporter la preuve des faits précis et pertinents suivants :

-avant le 25 février 2018, Monsieur F n'avait pas communiqué à GK les extraits de caméra de vidéosurveillance sur lesquels on voit Madame U agresser Monsieur F ;

-avant le 25 février 2018, Monsieur F n'a pas informé GK des faits litigieux, à savoir le 17 novembre 2015, à 9h54, s'être jetée sur Monsieur F et lui avoir porté des coups au niveau de la tête à deux reprises et ce, en présence de plusieurs clients;

-il n'y a eu aucun accord entre Monsieur F et la GK, en la personne de Monsieur S, afin d'orchestrer le licenciement de Madame U, en raison de son état de grossesse ».

Par un jugement du 12 août 2020 (R.G. n° 19/745/A), le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclare la demande recevable, et partiellement fondée, comme précisé ci-après,

Condamne GK au paiement à Madame U des sommes brutes de:

- 11.101,26 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis,

- 230,90 € à titre de prime de fin d'année pro rata temporis,

à majorer des intérêts légaux et judiciaires à compter du 27 février 2018 jusqu'à parfait paiement,

Condamne GK à délivrer les documents sociaux suivants à Madame U:

-fiche de paie,

-fiche fiscale,

relatives aux sommes au paiement desquelles GK est condamnée par le présent jugement,

Déboute Madame U du surplus de sa demande,

Délaisse à chacune des parties ses propres dépens ».

III. Les demandes en appel

L'objet de l'appel principal de la sprl GK et ses demandes

La sprl GK demande à la cour du travail de Bruxelles ce qui suit :

« Avant dire droit

Si Votre Cour devait l'estimer nécessaire, entendre Monsieur F, conformément à l'article 915 du Code judiciaire, afin d'apporter la preuve des faits précis et pertinents suivants :

- avant le 25 février 2018, Monsieur F n'avait pas communiqué à la SPRL GK les extraits de caméra de vidéosurveillance sur lesquels on voit Madame U agressé Monsieur F ;*
- avant le 25 février 2018, Monsieur F n'a pas informé la SPRL GK des faits litigieux, à savoir le 17 novembre 2015, à 9h54, s'être jetée sur Monsieur F et lui avoir porté des coups au niveau de la tête à deux reprises et ce, en présence de plusieurs clients ;*
- il n'y a eu aucun accord entre Monsieur F et la SPRL GK, en la personne de Monsieur S, afin d'orchestrer le licenciement de Madame U, en raison de son état de grossesse.*

Sur le fond

Déclarer l'appel principal recevable et fondé ;

Déclarer l'appel incident recevable mais non fondé ;

En conséquence :

- réformant le jugement a quo, dire les demandes de Madame U portant sur l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis, une prime de fin d'année et la délivrance de documents sociaux y relatifs non fondées ;*
- confirmer le jugement entrepris pour le surplus*

En conséquence, condamner Madame U aux dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure d'un montant de base de 2.400€, soit 4.800€ pour les deux instances ».

L'objet de l'appel incident de madame N U et ses demandes

Madame N U demande à la cour du travail de Bruxelles ce qui suit :

« Déclarer l'appel de la sprl GK recevable, mais non fondé ;

Déclarer l'appel incident de Madame U recevable et fondé ;

En conséquence :

Confirmer le jugement en ce qu'il condamne la sprl GK au paiement des sommes suivantes :

- 11.101,26 euros bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis,

- 230,90 euros bruts, à titre de prime de fin d'année pro rata temporis,

à majorer des intérêts légaux et judiciaires à compter du 27 février 2018 jusqu'à parfait paiement,

Réformer le jugement en ce qu'il a débouté Madame U de la demande d'indemnité de protection de la maternité,

Condamner la sprl GK au paiement de la somme de 10.308,31 € bruts à titre d'indemnité de protection de la maternité à majorer des intérêts légaux et judiciaires à compter du 27 février 2018 jusqu'à parfait paiement,

Condamner la sprl GK à délivrer les documents sociaux (fiche de paie et fiche fiscale) reprenant les paiements à effectuer en exécution de l'arrêt à intervenir.

A titre subsidiaire,

Condamner la sprl GK au paiement de la somme brute de 6.740,05 €, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts légaux et judiciaires, à calculer sur le brut, à compter de son exigibilité, à savoir le 27 février 2018, jusqu'à parfait paiement,

En tout état de cause, condamner la sprl GK au paiement des dépens, en ce compris les indemnités de procédure des deux instances évaluées à leur montant de base (2.400,00 €) ».

IV. Les faits

Madame U, née le 1984, a été engagée le 13 décembre 2011 par la sprl Gk dans les liens d'un contrat de travail d'employée à durée déterminée couvrant la période du 13 décembre 2011 au 13 février 2012 pour travailler 30 heures par semaine. Ce contrat signé le 28 décembre 2011 a ensuite été suivi de la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée.

La sprl Gk exploite une supérette gérée par monsieur G C et relève de la commission paritaire du commerce indépendant n°201.

Madame U a débuté une grossesse en octobre 2017.

Elle a remis à son employeur le 20 février 2018 un certificat médical établi le 20 février 2018 par le docteur P la déclarant incapable de travailler du 20 février au 24 février 2018 en raison d'une maladie liée à la grossesse.

En date du 25 février 2018, monsieur S F, ancien collègue de madame U (et dont la sprl Gk précise à l'audience qu'il était en 2015 associé actif au sein de la société et disposait d'un logement mis à disposition par monsieur C à titre d'avantage en nature), a porté plainte à la police contre elle pour lui avoir porté des coups le 17 novembre 2015 sur le lieu de travail et contre monsieur H K (appartenant à la famille de madame U) pour menaces de mort. Il a expliqué à cette occasion qu'il avait prêté de l'argent à madame U (1.200 euros) en 2015 et qu'il lui avait demandé de rembourser ce montant mais qu'elle ne l'a jamais fait. Lors de son audition par la police le 19 juin 2018, madame U a expliqué que monsieur F (qui habitait chez son patron) n'arrêtait pas de lui faire des avances de plus en plus insistantes tournant au harcèlement, qu'elle en avait informé son patron et que c'est dans ce contexte, qu'elle avait repoussé son collègue afin qu'il la laisse tranquille. Elle a contesté avoir reçu de l'argent de monsieur F.

Par lettre recommandée du 27 février 2018, la sprl Gk a notifié à madame U son licenciement pour motif grave en ces termes :

« Par la présente nous vous informons de notre décision de mettre un terme au contrat de travail que nous avons signé. En invoquant les motifs graves, la présente décision prendra effet immédiatement.

En date du 25/02/2018 nous avons eu la connaissance suffisamment certaine des motifs qui sont à la base de ce licenciement.

En effet le dimanche 25/02/2018 Monsieur F S R nous a remis une copie du procès-verbal de son audition ayant eu lieu le matin même auprès de la police de Saint-Josse-ten-Node et relative à des coups et blessures et des menaces de mort. Les faits se sont déroulés sur votre lieu de travail. Vous trouverez copie du procès-verbal ci-joint.

Il m'a également ensemble avec la copie du procès-verbal, remis des images provenant des caméras de surveillance sur lesquelles je ne peux que constater que vous avez effectivement en date du 17 novembre 2015 à 9h54 frappé Monsieur F S R à deux reprises.

Nous ne pouvons en aucun cas tolérer des faits de violence de la part de notre personnel pendant les heures de travail et sur le lieu de travail. Nous estimons que lesdits faits peuvent être qualifiés de manquements graves rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre nous. (...) ».

Par lettre du 6 mars 2018, le syndicat de madame U a contesté le licenciement pour motif grave, en demandant à la sprl Gk de démontrer le respect du double délai de 3 jours ainsi que la réalité des motifs, à défaut de quoi une indemnité de rupture était réclamée.

Par lettre du 3 avril 2018, le conseil de la sprl Gk a rappelé les faits retenus comme motif grave et a estimé que le double délai de 3 jours avait été respecté.

Madame N U a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles par une requête du 21 février 2019.

V. L'examen de la contestation par la cour du travail

1. La demande d'indemnité compensatoire de préavis.

Les principes.

Les dispositions légales énoncées ci-après ont fait l'objet d'une interprétation donnée par la jurisprudence citée que la cour de céans approuve.

L'article 35 alinéa 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages et intérêts s'il y a lieu.

L'article 35 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit :

« Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

Cette définition du motif grave comporte donc trois éléments :

-une faute

-la gravité de cette faute

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

Pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas invoqués dans la lettre de congé et sont antérieurs au délai de trois jours, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué (Cass., 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, p. 140 ; Cass., 3 juin 1996, J.T.T., 1996, p. 437 ; Cass., 21 mai 1990, R.G. n° 20.608, J.T.T., 1990, p. 435). Il est toutefois nécessaire qu'au moins un fait connu dans le délai de trois jours soit lui-même fautif. Le juge qui dénie tout caractère fautif aux faits situés dans le délai de trois jours ouvrables n'est pas tenu d'examiner un fait antérieur, qui n'est pas de nature à influencer la gravité du comportement de la personne licenciée (Cass., 11 septembre 2006, J.T.T., 2007, p. 4).

Les faits qui sont découverts après la rupture peuvent être pris en considération s'ils constituent une preuve complémentaire du motif invoqué (Cass., 28 février 1978, Bull., 1978, p. 737 ; Cass., 24 septembre 1979, J.T.T., 1980, p. 98 ; Cass., 13 octobre 1986, J.T.T., 1986, p. 462). De tels faits ne peuvent toutefois valoir, par eux-mêmes, comme motif grave. *« Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle. Il peut, à la condition de ne pas modifier les critères que la loi donne de cette notion, avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation. En liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par la défenderesse, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, l'arrêt viole l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 »* (Cass., 6 juin 2016, R.G. n° S.15.0067.F, www.juridat.be, publié dans Chr.D.S., 2016, pp. 187-190).

En vertu de l'article 35 dernier alinéa de la loi précitée du 3 juillet 1978, *« la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier »*.

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose:

« Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins ».

Il ressort de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables suivant le jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie. Le dimanche ne constitue pas un jour ouvrable. C'est à l'employeur de le démontrer.

Le délai de 3 jours ne commence à courir qu'à partir du moment où la personne ayant le pouvoir de décider du licenciement du défendeur a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi

à l'égard de l'autre partie et de la justice (Cass.,14 mai 2001,J.T.T.,2001,p.390 ; Cass.,8 novembre 1999,J.T.T.,2000,p. 210; Cass.,7 décembre 1988,R.W.,1999-2000,p.848). Un congé n'est pas irrégulier par le simple fait que celui qui notifie le congé aurait déjà pu prendre connaissance des faits plus tôt (Cass.,14 mai 2001,J.T.T.,2001,p. 390; Cass.,28 février 1994, J.T.T.,1994,p. 286). La connaissance suffisante du fait qui constitue le motif grave ne s'identifie pas à la possibilité, pour l'employeur, de se procurer les moyens de preuve de ce fait (Cass.,22 janvier 1990,rôle n° 8681,www.juportal.be).

« Lorsque les faits qui justifieraient la résiliation pour motif grave du contrat de travail constituent un manquement continu, le moment à partir duquel ce manquement rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle relève de l'appréciation de l'employeur »(Cass., 23 mai 2005, R.G. S.04.0138.F, www.juridat.be ; Cass., 28 mai 2001, R.G. S.000080.F, www.juridat.be).

Dans plusieurs arrêts, la Cour de cassation décide que *« les motifs graves... doivent être exprimés dans la lettre de congé de manière, d'une part, à permettre à la partie qui reçoit le congé de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, au juge d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre et de vérifier s'il s'identifie avec ceux qui sont invoqués devant lui »* (Cass.,24 mars 1980,Pas.,1980,I,p. 900; Cass.,27 février 1978,Pas.,737 ; Cass.,2 avril 1965,Pas.,p.827).

La jurisprudence admet que la précision ne doit pas résulter du seul écrit, si les objectifs recherchés, déjà mentionnés, sont atteints.

La Cour de Cassation a ainsi admis que *« l'écrit puisse être complété par une référence à d'autres éléments, tout en maintenant la condition fondamentale que cet ensemble permette d'apprécier avec certitude et précisions les motifs justifiant le congé »* (Cass.,2.4.1965, Pas.,1965,I,p.827; Cass.,16.12.1970, Pas.,1971,I,p.369, voir aussi Cass.,26 octobre 2009, Arr. Cass.,2009,p. 2486).

A titre d'illustration, dans l'arrêt du 16 décembre 1970, le pourvoi reprochait à la sentence rendue par le conseil de Prud'hommes d'appel de Mons d'avoir admis comme suffisamment précise la lettre de renvoi se limitant à faire référence *« aux événements de ce matin »*.

La Cour de cassation estima *« qu'en précisant que le congé a été donné à la suite d'événements survenus le jour même, la lettre se réfère sans ambiguïté à l'enquête de police qui a mis en lumière les faits imputés à la demanderesse »*, et *« que cette référence permettait au juge d'apprécier la réalité et la gravité des motifs invoqués »*.

Une étude détaillée de la jurisprudence met en évidence que la jurisprudence appréhende au cas par cas l'exigence de précision du motif ; certaines décisions se montrent strictes alors que d'autres s'avèrent plus souples, lorsqu'il s'agit d'apprécier si les motifs ont été décrits d'une manière suffisamment précise (B. Paternostre, Recueil de jurisprudence. Le motif grave, Wolters Kluwer, 2014, en particulier les pages 192 à 198).

Ainsi, par exemple, la Cour de cassation a considéré (Cass., 8 juin 1977, Pas., I, p. 1032) que : « *en décidant que les motifs (sabotage, négligence dans la finition, agacement des ouvriers à un point tel...), étaient imprécis Pharmaciee qu'ils ne permettaient pas de situer à quelle époque les faits s'étaient passés, l'arrêt a méconnu la portée de la loi* ».

De même, la Cour de cassation a décidé que le motif énoncé « *dans le courant de la matinée, vous avez, sans aucune raison, insulté gravement l'époux de la gérante, en présence d'autres travailleurs* » est suffisamment précis ; il n'est pas nécessaire que la lettre de licenciement précise la nature des injures ni le lieu où elles ont été proférées, si ce lieu n'apparaît pas comme un élément essentiel » (Cass., 24 mars 1980, Pas., 1980, I, p. 900).

De même, la Cour du travail de Liège a décidé que « *la mention contenue dans la lettre du 25 novembre 1996, à savoir « compte tenu des événements de ce jour », est évidemment laconique mais suffisante compte tenu du fait que lesdits événements ne laissent planer aucun doute puisque non seulement une plainte pénale a été déposée le jour même mais encore que l'actuelle intimée a été entendue dès le lendemain sur les faits en question* » (C. Liège, 21 mai 2001, J.T.T., 2002, p. 180 ; dans le même sens C.T. Liège, 2 août 2004, R.G. n° 5356/95, inédit cité par B. Paternostre, op. cit., p. 186.).

Comme le relève la doctrine, la certitude requise « *peut résulter de l'absence de contestation de la partie à qui le congé est donné* » (C. Wantiez, le congé pour motif grave, Larcier, 1998, p.99 et suivantes, voir aussi en ce sens C.T. Mons, 24 novembre 1993, J.T.T., 1994, p.73).

Conformément aux règles de preuve, « *l'incertitude subsistant à la suite d'une production d'une preuve, d'où qu'elle vienne, doit nécessairement être retenue au détriment de celui qui avait la charge de la preuve* » (Cass., 17 septembre 1999, Pas., 1999, I, n° 467, p.1164 ; N. Verheyden-Jeanmart, Droit de la preuve, Larcier, 1991, p.43 ; D. Mougenot, La preuve, Rép. Not., Larcier, 1997, p.86, n°27).

Ce principe se retrouve désormais inscrit dans l'article 8.4 alinéa 4 du Code civil relatif aux règles déterminant la charge de la preuve qui dispose :

« En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement (...) ».

L'article 8.5 dudit Code dispose :

« Hormis les cas où la loi en dispose autrement, la preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude ».

Le Code judiciaire a réglementé la production de déclarations de tiers, sous forme d'attestations, de nature à éclairer le juge sur les faits litigieux aux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire.

L'article 961/2 du Code judiciaire dispose :

« (...)

L'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés.

L'attestation mentionne les noms, prénoms, date et lieu de naissance, domicile et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles. L'attestation indique en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales. L'attestation est écrite ; datée et signée de la main de son auteur. Celui-ci doit annexer ; en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature ».

Conformément à l'article 8.1 du Code civil, la déclaration faite par un tiers dans les conditions des articles 961/1 et suivants du Code judiciaire constitue un témoignage au même titre qu'une déclaration faite par un tiers dans les conditions des articles 915 et suivants du Code judiciaire.

S'agissant desdites attestations, la Cour de cassation a jugé que:

« (...) il appartient au juge, même si l'attestation remplit toutes les conditions prévues aux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire, d'apprécier souverainement la valeur probante de ce document, en tenant compte à cet égard de tous les éléments utiles à sa crédibilité.

Les formalités prévues à l'article 961/2 du Code judiciaire ne sont pas prescrites à peine de nullité.

Par conséquent, l'absence, dans l'attestation, d'une mention requise par cette disposition légale n'empêche pas le juge de recevoir ladite attestation, pourvu qu'il indique les raisons pour lesquelles il l'estime malgré tout crédible alors qu'elle ne remplit pas toutes les

conditions posées » (Cass., 28 juin 2018, C.17.0319.N, www.juportal.be ; voir aussi sur la question : C.T. Bruxelles, 17 juin 2016, J.T.T., 2016,p. 336-338).

L'article 8.28 alinéa 2 du Code civil précise désormais que la valeur probante des témoignages est laissée à l'appréciation du juge.

S'agissant desdites formalités, il fut relevé à juste titre que :

« Il convient toutefois d'apprécier dans chaque cas d'espèce la force probante à leur attacher, en tenant compte du fait que si le législateur a entendu réglementer la production d'attestations par des tiers, en définissant les mentions qu'elles doivent contenir, il y aura lieu en règle d'être plus prudent alors qu'il s'agit d'apprécier la force probante d'attestations qui ne répondent pas à cette définition.

Ainsi, il va de soi qu'une personne se prétendant témoin de faits auxquels elle a assisté ou qu'elle a personnellement constatés, sera moins encline à mentir si ses nom, prénom, domicile, profession sont communiqués, avec une copie de sa carte d'identité, si l'attestation est rédigée de sa main et si elle reconnaît en toutes lettres que l'attestation est établie pour être produite en justice et qu'elle a connaissance qu'une fausse attestation l'expose à des sanctions pénales » (C.T. Bruxelles,17 juin 2016,J.T.T.,2016,p. 336-338).

L'attestation non conforme aux dispositions de l'article 961/2 du Code judiciaire n'a d'autre force probante que celle d'une simple présomption (Liège (civ.) (7ème ch.),21 janvier 2016,R.D.J.P.,2016,liv.3,p. 121.

Application.

Sur le délai de 3 jours ouvrables.

La sprl Gk dépose à son dossier :

- un message Whatsapp adressé le 25 février 2018 par monsieur F à monsieur C, dont le texte rédigé en langue turque (traduit en français par la sprl Gk) est :

*« Salut G,
Je vous ai envoyé ceci pour que vous soyez au courant ;
S ».*

Etaient annexés à ce message le procès-verbal de dépôt de plainte à la police de monsieur F du 25 février 2018 et des images vidéos.

-une attestation datée du 1^{er} octobre 2020 conforme à l'article 961/2 du Code judiciaire par laquelle monsieur F décrit les faits du 17 novembre 2015 pour lesquels il a porté plainte le 25 février 2018 et atteste que monsieur C n'était pas au courant avant le 25 février 2018.

Ces éléments pris ensemble permettent de considérer que la preuve est rapportée que la personne compétente pour licencier au sein de la sprl Gk, monsieur C a été mis au courant des faits le 25 février 2018, soit dans le délai de 3 jours ouvrables précédant le congé. Cette conclusion n'est pas contredite par le fait que les raisons pour lesquelles monsieur F a attendu le 25 novembre 2018 pour déposer plainte ne sont pas très claires et que l'explication donnée de menaces portées à son encontre par un membre de la famille de madame U n'est pas convaincante sachant qu'il admet avoir attendu deux à trois semaines avant de se rendre à la police après avoir fait l'objet de menaces.

Madame U soutient que monsieur C a dû avoir été mis au courant avant cette date de l'altercation soit par une prise de connaissance antérieure de l'enregistrement vidéo réalisé par monsieur F soit par un autre canal. C'est à elle de rapporter cette preuve, ce que les éléments qu'elle avance sont insuffisants à démontrer.

Sur la réalité des faits reprochés.

Madame U sollicite l'écartement des extraits de vidéosurveillance déposés au dossier de la sprl Gk pour non-respect de la CCT n°68 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméra sur le lieu de travail et de l'article 17 de la loi du 9 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements des données à caractère personnel.

Ce débat manque de pertinence en l'espèce dès l'instant où madame U ne conteste pas la réalité des faits puisqu'elle admet que « *dans un excès de colère, elle s'en est pris à monsieur F quand il est rentré dans le magasin à 9h54 (le 17 novembre 2015)* ».

Le seul point qu'elle a raison de souligner est que le délai mis par monsieur F avant de se plaindre de la situation et de déposer des extraits des images de vidéosurveillance sans son prises pendant quelques secondes le 17 novembre 2015 (que la sprl Gk et madame U ne recevront qu'en 2018) empêchent madame U de démontrer le contexte dans lequel l'altercation est survenue (alors qu'il est prouvé que les images de vidéosurveillance ne sont conservées que 8 jours), par exemple en déposant des témoignages de personnes présentes ce jour-là qui auraient assisté à toute la scène et auraient pu témoigner des paroles échangées entre les personnes impliquées pour comprendre le contexte dans lequel l'altercation est survenue. Cette difficulté est toutefois étrangère au non-respect éventuel des dispositions qu'elle invoque et ne permet pas de conduire à la conclusion qu'il n'y a pas eu d'altercation.

Madame U a commis une faute en s'en prenant physiquement à son collègue, monsieur F le 17 novembre 2015. Les prétendues menaces dont monsieur F s'est plaint, qui auraient été proférées par un membre de la famille de madame U à un moment où monsieur F ne

travaillait plus pour la sprl Gk, ne sont aucunement démontrées et ne seraient en tout état de cause pas imputables à madame U.

Cette faute n'a cependant pas le caractère d'un motif grave et ce pour les raisons suivantes :

-monsieur F n'a pas estimé utile de s'en plaindre pendant deux ans et trois mois et signale dans le cadre de sa plainte qu'il n'a pas été blessé et qu'il n'a pas été voir un médecin. Ce long délai tend à fortement relativiser l'impact du comportement de madame U sur monsieur F. Le fait que monsieur C n'ait pas été mis au courant des faits pendant toute cette période contredit que le comportement de madame U ait réellement nui à l'image de la superette exploité par la sprl Gk. Si des clients qui auraient assisté à la scène, en avaient été choqués, ils s'en seraient plaints à monsieur C à un moment ou un autre.

-monsieur F ne travaillait plus pour la sprl Gk au moment du licenciement.

-madame U disposait d'une ancienneté de 6 ans et 2 mois pour le compte de la sprl Gk et celle-ci ne rapporte pas la preuve d'un quelconque comportement critiquable de madame U avant les faits ou après les faits pendant la période de 2 ans et trois mois ayant suivi avant qu'elle soit licenciée.

Le licenciement pour motif grave n'est pas justifié.

Madame U a dès lors droit à l'indemnité compensatoire de préavis qu'elle réclame d'un montant non contesté quant au calcul de 11.101,26 euros brut, à augmenter des intérêts légaux puis judiciaires à partir du 27 février 2018. Cette date à partir de laquelle les intérêts sont dus se justifie par l'article 102 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Elle a de même droit à la prime de fin d'année prorata temporis d'un montant non contesté quant au calcul de 230,90 euros brut, à augmenter des intérêts légaux puis judiciaires à partir du 27 février 2018. Cette date à partir de laquelle les intérêts sont dus se justifie par l'article 10 de la loi du 12 avril 1965 relatif à la protection de la rémunération.

2. L'indemnité de protection de la femme enceinte.

Les principes.

Seront énoncés ci-après les normes et principes applicables et l'interprétation qu'en donne la jurisprudence et que partage la cour de céans.

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

« 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 »

L'article 40 ne contient pas une interdiction absolue de licencier mais une restriction du droit de licenciement par l'employeur : le licenciement est autorisé pour des motifs étrangers à l'état physique qui résulte de la grossesse ou de l'accouchement (voir en ce sens approuvé par la cour de céans : C.T. Bruxelles, 12 septembre 2006, R.G. n° 47.218).

Les motifs de licenciement doivent être totalement étrangers à l'état de grossesse. Le licenciement en raison de motifs pour partie liés à l'état de grossesse, et pour partie étrangers à cet état, est interdit par la loi (voir en ce sens approuvé par la cour de céans : C.T. Bruxelles, 8 décembre 2010, R.G. n° 2009/AB/52266).

Si la travailleuse conteste en justice la légalité du licenciement, l'employeur doit prouver, non seulement :

- l'existence de faits objectifs qui montrent que le licenciement intervient pour des motifs étrangers à la grossesse,
- mais également, la sincérité des motifs,
- ainsi que le lien de causalité entre les faits étrangers et le licenciement.

(voir notamment dans ce sens approuvé par la cour de céans : C.T. Liège, 6 mars 2017, R.G. n° 2015/AL/726, www.juportal.be et la jurisprudence citée dans cet arrêt).

Une fois que l'employeur a répondu à la demande de la travailleuse en lui précisant les motifs de licenciement, il n'est pas admissible à invoquer ensuite d'autres motifs (en ce sens approuvé par la cour de céans : C.T. Anvers, 17 janvier 2005, Chr.D.S., 2005, p.339).

C'est au moment du congé qu'il faut se placer pour apprécier si le motif invoqué est ou non fondé.

Application

La cour estime qu'il est démontré que madame U a été licencié pour un motif étranger à sa grossesse, à savoir le comportement violent qu'elle a adopté à l'égard de son collègue, monsieur F, le 17 novembre 2015.

L'indemnité de protection réclamée n'est dès lors pas due.

3. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Les principes.

La cour partage l'interprétation donnée par la jurisprudence et la doctrine citée ci-après aux dispositions légales invoquées dans le cadre des principes.

L'article 8 de la convention collective de travail n°109 inscrit dans le chapitre IV définit le licenciement manifestement déraisonnable comme « *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* ».

Le commentaire qui en est donné par les partenaires sociaux dans la convention est le suivant :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».

Une lecture littérale du texte de l'article 8 de la convention collective de travail n°109 devrait conduire à considérer qu'un licenciement qui se base sur des motifs qui ont un lien avec la conduite du travailleur, son aptitude ou est fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise n'est pas manifestement déraisonnable sans qu'il faille vérifier en outre si ce licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Une telle lecture reviendrait à redonner vie à l'ancienne jurisprudence de la Cour de cassation

développée en matière de licenciement abusif qui ne laissait aucun pouvoir d'appréciation aux juridictions du fond puisqu'il suffisait par exemple que le licenciement ait lieu pour un motif lié à la conduite même non fautive du travailleur pour que le licenciement ne soit pas abusif (voir notamment Cass., 6 juin 1994, R.G.C.930131.F, www.juridat.be ; Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, obs. C. Wantiez, p. 407). Seul serait alors sanctionné le licenciement pour un motif autre que ceux énoncés dans le texte mais que n'aurait jamais décidé un employeur normal et raisonnable. Les hypothèses visées seraient dès lors très rares. Rentrerait par exemple dans cette définition le licenciement « représailles » à une revendication légitime du travailleur.

Une autre lecture plus conforme à la volonté des partenaires sociaux doit être donnée de la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

En effet, la Cour de cassation a effectué un revirement de sa jurisprudence précitée en matière de licenciement abusif en considérant par un arrêt du 22 novembre 2010 que le licenciement pour un motif en rapport avec la conduite du travailleur est abusif lorsque ce motif est manifestement déraisonnable (voir Cass., 22 novembre 2010, J.T.T., 2011, p. 3).

En reprenant le concept de licenciement « manifestement déraisonnable » et en intégrant dans sa définition l'ancienne définition donnée par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, les partenaires sociaux se sont manifestement inspirés de cette jurisprudence de la Cour de cassation, en ajoutant toutefois la notion d'employeur normal et raisonnable.

L'interprétation à donner de l'article 8 de la convention collective de travail est dès lors que le licenciement manifestement déraisonnable est soit celui qui a lieu pour des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, soit celui qui a lieu pour des motifs qui ont un lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise mais dans pareils cas qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Cette interprétation revient à considérer que le « et » apparaissant dans la définition doit se comprendre comme un « ou ».

Cette interprétation faite, il n'en reste pas moins que, comme précisé ci-avant, « *seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose)* ».

Même sous l'ancienne jurisprudence de la Cour de cassation en matière de licenciement abusif ouvrier, il fut décidé que *“l'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorisait pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement”* (Cass., 16 février 2015, J.T.T., 2015, p. 196).

Lorsque les nécessités du fonctionnement de l'entreprise sont invoquées, le juge n'exerce qu'un contrôle marginal sur le caractère nécessaire du licenciement au regard du fonctionnement de l'entreprise. Il doit cependant vérifier si les faits invoqués sont établis, s'il existe lien entre ces faits et le fonctionnement de l'entreprise et s'il existe un lien causal entre ces faits et le licenciement.

L'article 9 de la convention précitée dispose :

« §1. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».

La convention collective de travail n°109 donne ainsi au juge une fourchette comprise entre 3 et 17 semaines.

Le critère d'appréciation est loin d'être évident. Le commentaire donné par les partenaires sociaux est en effet de faire dépendre le montant de l'indemnisation de « *la gradation du caractère manifestement déraisonnable* ».

Une situation est manifestement déraisonnable ou ne l'est pas. Sauf cas extrême (par exemple un licenciement « repréailles »), il est difficile d'apprécier si une situation est faiblement manifestement déraisonnable, est moyennement manifestement déraisonnable ou est fortement manifestement déraisonnable.

S'agissant de la charge de la preuve, l'article 10 de la convention dispose :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4 ».

Application.

Si la sprl Gk démontre que madame U a été licenciée pour un motif de conduite le 27 février 2018, la cour estime néanmoins que le licenciement de madame U pour avoir adopté un comportement violent à l'égard de monsieur F 2 ans et trois mois plus tôt et alors que ce dernier ne travaille plus pour la sprl Gk au moment du licenciement, sans entendre madame U au préalable pour recueillir sa version des faits et essayer de comprendre les raisons de ce comportement et sans invoquer ni rapporter de quelconques autres difficultés rencontrées avec cette travailleuse avant ou après le 17 novembre 2015, est manifestement déraisonnable. En effet, un tel licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Madame U a dès lors droit à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

La cour estime justifié de fixer l'indemnité due à 3 semaines de rémunération, soit un montant de 1.189,41 euros brut (3 x 396,47 euros), à augmenter des intérêts compensatoires au taux légal puis judiciaires à partir du 27 février 2018. La date à partir de laquelle les intérêts sont dus se justifie par le fait que le dommage est né à ce moment-là et que les intérêts compensatoires permettront de réparer le préjudice supplémentaire résultant du paiement différé de l'indemnité à laquelle madame U avait droit à la date du dommage.

4. Les documents sociaux

La sprl Gk doit délivrer à madame U les documents sociaux (fiche de paie et fiche fiscale) relatifs aux sommes dues en vertu du présent arrêt.

5. Les dépens

La sprl Gk, qui est la partie succombante au sens de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, est tenue aux dépens de 1^{ère} instance et d'appel de madame U, soit les indemnités de procédure (l'indemnité de procédure de 1^{ère} instance liquidée à la somme de 2.400 euros et l'indemnité de procédure d'appel taxée au montant indexé de 3.000 euros) et la contribution forfaitaire au fonds d'aide juridique de seconde ligne de 20 euros payée par madame U au moment du dépôt de la requête introductive d'instance.

VI. La décision de la cour du travail

La cour déclare l'appel recevable mais non fondé et en déboute la sprl Gk.

La cour déclare l'appel incident recevable et partiellement fondé.

La cour condamne la sprl Gk à payer à madame U :

-la somme de 11.101,26 euros brut à titre l'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts légaux puis judiciaires à partir du 27 février 2018.

-la somme de 230,90 euros brut à titre de prime de fin d'année prorata temporis, à augmenter des intérêts légaux puis judiciaires à partir du 27 février 2018.

-la somme de 1.189,41 euros brut, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts compensatoires au taux légal puis judiciaires à partir du 27 février 2018.

La cour condamne la sprl Gk à payer à madame U les dépens des deux instances à ce jour, à savoir :

- La contribution forfaitaire au fonds d'aide juridique de seconde ligne de 20 euros payée par madame U au moment du dépôt de la requête introductive d'instance
- l'indemnité de procédure due en 1^{ère} instance liquidée à la somme de 2.400 euros ;
- l'indemnité de procédure due en appel taxée à la somme de 3.000 euros.

La cour met à charge de la sprl Gk la contribution de 20 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne déjà payée au moment de l'appel.

Cet arrêt est rendu et signé par :

, conseiller,
 , conseiller social au titre d'employeur
 , conseiller social au titre d'employé
Assistés de , greffier

et prononcé, à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 6 mars 2024, où étaient présents :

, conseiller,
 , greffier

