



Expédition

Numéro du répertoire 2024 /
Date du prononcé 01 octobre 2024
Numéro du rôle 2020/AB/760
Décision dont appel tribunal du travail du Brabant Wallon, division Wavre 03 novembre 2020 20/615/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

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

La SRL CWF BELGIQUE, BCE 0899.689.450,
dont le siège est établi à 1040 Bruxelles, rue de la Loi 23,

partie appelante,

ayant pour conseils Maître G. W. et Maître H. L. et comparaisant par Maître E. D., avocats à
Bruxelles,

contre

Madame M. C.,

partie intimée,

ayant pour conseil et comparaisant par Maître P. D., avocat à Mons.

*

*

*

1. La procédure devant la Cour du travail

1.

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

- le jugement dont appel, prononcé le 3 novembre 2020 par la 2^e chambre supplémentaire du Tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre (RG 20/615/A),
- la requête d'appel reçue le 17 décembre 2020 au greffe de la Cour,
- les conclusions de Madame M. C. déposées les 31 mai 2021 et 10 septembre 2021,
- les conclusions de la srl CWF Belgique déposées les 30 juillet 2021 et 30 novembre 2021,
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

2.

Les parties ont comparu à l'audience publique du 11 septembre 2024.

Elles n'ont pas pu être conciliées.

La cause a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de cette audience.

3.

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

2. Les demandes originaires et le jugement dont appel

2.1. Les demandes originaires

4.

Par sa requête reçue au greffe du Tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, le 21 septembre 2020, Madame M. C. a formulé les demandes suivantes :

« S'entendre déclarer la présente action recevable et fondée.

Entendre condamner la partie défenderesse à payer à la requérante la somme provisionnelle de 1.891,20 € sur un dommage évalué sous toutes réserves à 2.500 €, au titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts judiciaires au taux légal depuis le 10.12.2019.

Condamner la défenderesse à payer à la requérante une indemnité provisionnelle de 3.309,60 € sur un dommage évalué sous toutes réserves à 4000 €, en application de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail instaurant une protection spéciale pour les travailleuses enceintes, à majorer des intérêts judiciaires au taux légal depuis le 10.12.2019.

Condamner la partie défenderesse à payer à la requérante la somme de 315,20 € à titre d'amende civile forfaitaire en application de la CCT 109, à majorer des intérêts judiciaires au taux légal à compter de la présente requête.

Condamner la défenderesse à payer à la requérante la somme provisionnelle de 2.679,20 € sur un dommage évalué sous toutes réserves à 3000 €, à titre d'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts légaux depuis le 10.12.2019 ;

Condamner la partie défenderesse à verser à la requérante la somme provisionnelle de 500 € sur un dommage évalué sous toutes réserves à 25.000 € au titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts légaux depuis le 10.12.2019.

Enjoindre la défenderesse à produire au requérant le formulaire C4 rectifié et les attestations liées au pécule de vacances, au pécule de sortie et à l'indemnité compensatoire de préavis sous peine d'une astreinte de 150 € par jour de retard.

Entendre condamner la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance liquidés à l'indemnité de procédure de 1080 €.

Oùir déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision nonobstant tout recours, sans caution et interdiction de cantonner ».

2.2. Le jugement dont appel

5.

Par jugement du 3 novembre 2020, la 2^e chambre supplémentaire du Tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, statuant par défaut à l'égard de la srl CWF Belgique, a décidé ce qui suit :

« Le Tribunal, statuant par défaut, condamne la S.P.R.L. C.W.F. Belgique à payer à Madame M. C. :

- 1.891,20 € provisionnels sur un dommage évalué sous toutes réserves à 2.500 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts judiciaires au taux légal depuis le 10/12/2019 ;*

- 3.309,60 € provisionnels sur un dommage évalué sous toutes réserves à 4.000 € en application de l'article 40 de la loi du 16/03/1971 sur le travail instaurant une protection spéciale pour les travailleuses enceintes à majorer des intérêts judiciaires au taux légal depuis le 10/12/2019 ;
- 315,20 € à titre d'amende civile forfaitaire en application de la CCT 109, à majorer des intérêts judiciaires au taux légal à compter 21/09/2020, date de la présente requête ;
- 2.679,20 € provisionnels sur un dommage évalué sous toutes réserves à 3.000 € à titre d'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts judiciaires au taux légal depuis le 10/12/2019 ;
- 500 € provisionnels sur un dommage évalué sous toutes réserves à 25.000 € à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts judiciaires au taux légal depuis le 10/12/2019.

Condamne la partie défenderesse à délivrer à Madame M. C. le formulaire C4 rectifié et les attestations liées au pécule de vacances, au pécule de sortie et à l'indemnité compensatoire de préavis sous peine d'une astreinte de 15 € par jour de retard ;

Condamne la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance liquidés jusqu'ores à 1.080 € étant l'indemnité de procédure de la partie demanderesse et à 20 € étant la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Déclare le présent jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement ».

3. Les demandes en appel

6.

Par sa requête d'appel déposée le 17 décembre 2020, la srl CWF Belgique demande la réformation du jugement entrepris.

Au terme de ses conclusions de synthèse d'appel, la srl CWF Belgique formule ses demandes comme suit :

« A titre principal

- de déclarer le présent appel recevable et fondé ;
- en conséquence, de réformer intégralement le jugement dont appel ;
- émendant et faisant ce que le Premier juge eut dû faire, de déclarer non fondée l'entière des demandes de Madame M. C. ;
- de condamner l'intimée aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure fixées à leur montant de base.

A titre subsidiaire

- compenser les dépens ».

7.

Au terme de ses conclusions de synthèse d'appel, Madame M. C. formule les demandes suivantes :

« Déclarer l'appel de la partie appelante non fondé et l'en débouter.

Confirmer le jugement querellé en toutes ses dispositions.

Condamner la partie intimée aux frais et dépens de la procédure d'appel liquidé à l'indemnité de procédure de 1320 €.

Subsidiairement, réduire le montant des dépens revenant à l'intimée à l'indemnité de procédure d'appel de 90 € (indemnité minimale) ».

4. Les faits

8.

Madame M. C. est entrée au service de la société CWF Belgique le 20 février 2019 dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, en qualité de vendeuse¹. Les parties ont conclu quatre contrats de travail successifs à durée déterminée couvrant les périodes du 20 février au 31 mars 2019, du 2 avril au 4 mai 2019, du 5 mai au 3 juin 2019 et du 3 juin au 7 juillet 2019².

Par un avenant signé le 1^{er} juillet 2019, les parties ont converti le quatrième contrat à durée déterminée couvrant la période du 3 juin au 7 juillet 2019 en engagement à durée indéterminée à partir du 8 juillet 2019³.

Madame M. C. exerçait la fonction de vendeuse au corner de la CWF Belgique au sein du magasin INNO de l'avenue Louise. Selon l'avenant conclu par les parties le 1^{er} juillet 2019, Madame M. C. travaillait dans un régime de travail à temps partiel selon un horaire de 16 heures par semaine réparties sur quatre jours : lundi, mercredi, vendredi et samedi de 13 heures à 17 heures.

9.

¹ Pièce 1 du dossier de CWF Belgique.

² Pièces 1 à 4 du dossier de CWF Belgique et pièce 1 du dossier de Mme M. C.

³ Pièce 8 du dossier de CWF Belgique.

Le 28 août 2019, Madame M. C. informe son employeur du fait qu'elle est enceinte⁴.

10.

Par courrier recommandé du 7 novembre 2019, CWF Belgique adresse à Madame M. C. l'avertissement suivant :

« Madame M. C.,

Par la présente, nous vous informons que nous sommes contraints de verser à votre dossier personnel un avertissement.

Les faits justifiant cette sanction sont les suivants : absence non justifiée.

En effet, le 28 octobre 2019, vous ne vous êtes pas présentée à votre poste de travail et vous n'avez transmis, à ce jour, aucun justificatif ni certificat justifiant votre absence.

Cependant, vous savez que le règlement sur l'emploi ainsi que votre contrat de travail stipulent que toute absence doit être justifiée dans les deux jours ouvrables.

Vous n'êtes pas sans ignorer que votre absence est préjudiciable au bon fonctionnement du magasin et donc à la bonne marche de l'entreprise.

De ce fait, nous sommes contraints de verser à votre dossier la présente lettre d'avertissement ainsi du non-paiement du salaire pour ce jour.

*Nous espérons que ce type de comportement ne se reproduira plus à l'avenir.
(...) »⁵.*

La fiche de paie du mois d'octobre 2019 fait état d'un jour d'absence non justifiée pour lequel aucune rémunération n'a été payée⁶.

Le 26 novembre 2019, Madame M. C. informe CWF Belgique de son changement d'adresse. CWF ne conteste pas avoir été informée de cette nouvelle adresse.

Par courrier recommandé du 28 novembre 2019, CWF Belgique écrit à Madame M. C. :

⁴ Pièce 5 du dossier de Mme M. C..

⁵ Pièce 9 du dossier de CWF Belgique et pièce 8 du dossier de Mme M. C.

⁶ Pièce 10 du dossier de CWF Belgique.

« Madame M. C.,

*Veillez trouver en pièce jointe une copie de la lettre d'avertissement que vous a été envoyée à votre ancien domicile le 8 novembre 2019, et que n'a pas été reçue compte tenu de votre changement d'adresse que vous nous avez communiqué le 26 novembre 2019.
(...) »⁷.*

Par un autre courrier recommandé du 28 novembre 2019 également, CWF Belgique adresse un nouvel avertissement à Madame M. C. :

« Madame M. C.,

Par la présente, nous vous informons que nous sommes contraints de verser à votre dossier personnel un second et dernier avertissement.

Les faits justifiant cette sanction sont les suivants : absences non justifiées et non-respect de votre planning de travail.

Votre manager, Mme K. D., s'est rendue sur votre lieu de travail le 25 novembre dernier afin de vous remettre en mains propres un précédent avertissement. A sa grande surprise, vous n'étiez pas à votre poste de travail et n'aviez pas prévenu de votre absence.

Votre manager a donc demandé officiellement au magasin INNO dans lequel vous êtes détachée de lui transmettre vos relevés de pointage afin de pouvoir vérifier le respect de votre temps de travail contractuel.

Constatant un certain nombre d'irrégularités, votre manager nous a transmis vos relevés de pointage le 26 novembre dernier.

*Nous regrettons de constater que vous avez de nouveau été en **absences injustifiées** le :*

- *Lundi 18 novembre*
- *Samedi 23 novembre*
- *Lundi 25 novembre*

Vous n'avez jamais prévenu en amont votre manager de votre absence et n'avez pas non plus fourni de justificatif de ces absences.

⁷ Pièce 11 du dossier de CWF Belgique et pièce 9 du dossier de Mme M. C.

Or, vous savez que le règlement sur l'emploi ainsi que votre contrat de travail stipulent que toute absence doit être justifiée dans les deux jours ouvrables.

Vous n'êtes pas sans ignorer que votre absence est préjudiciable au bon fonctionnement du magasin et donc à la bonne marche de l'entreprise.

Aussi, ces 3 journées d'absences injustifiées vous ont été payées injustement lors de l'établissement de la paye du mois de novembre et nous serons malheureusement contraints de devoir effectuer une régularisation sur votre prochaine paye afin de déduire ces trois absences injustifiées.

*Par ailleurs, nous avons également constaté que **vous ne respectiez pas le planning qui vous a été transmis par votre manager**. En effet, vous devez effectuer 16 heures de travail par semaine en suivant le planning suivant :*

- *Lundi : 13h – 17h*
- *Mercredi : 13h – 17h*
- *Vendredi : 13h – 17h*
- *Samedi : 13h – 17h*

Or, sur le mois de novembre, vous avez systématiquement modifié vos horaires de travail de sorte à finir votre journée avant 17h. Par exemple, vous avez quitté le magasin en avance les jours suivants :

- *Mercredi 13 novembre : 16h46*
- *Vendredi 15 novembre : 16h31*
- *Samedi 16 novembre : 16h51*
- *Mercredi 20 novembre : 16h36*
- *Vendredi 22 novembre : 16h43*

*En conséquence des faits évoqués ci-dessus, nous sommes de nouveau contraints **de verser à votre dossier une seconde et dernière lettre d'avertissement**.*

*Nous espérons que ce type de comportement ne se reproduira plus à l'avenir.
(...) »⁸.*

À la suite de cet avertissement, CWF Belgique a établi une fiche de paie rectifiée pour le mois de novembre 2019, en décomptant trois jours d'absence non justifiée⁹.

11.

⁸ Pièce 13 du dossier de CWF Belgique et pièce 10 du dossier de Mme M. C.

⁹ Pièce 14 du dossier de CWF Belgique.

Par courrier recommandé du 10 décembre 2019, CWF Belgique notifie à Madame M. C. son licenciement immédiat :

« Madame,

Par la présente, nous vous informons de notre décision de mettre fin à votre contrat de travail pour une raison urgente avec effet immédiat à compter d'aujourd'hui. À compter du 10 décembre 2019, vous ne ferez plus partie de notre personnel.

Le motif urgent qui justifie ce licenciement vous sera communiqué dans les délais prévus par la loi sur les contrats de travail.

Veillez renvoyer immédiatement tous les documents et logiciels relatifs à la société, y compris toutes les copies, ainsi que tous les objets appartenant à la société.

Nous renonçons par la présente à toute clause de non-concurrence qui aurait été conclue avec vous. Dans la mesure nécessaire, nous vous rappelons également que vous restez lié par vos obligations légales en matière de confidentialité et d'empêchement de vous engager ou de participer à des actes de concurrence déloyale.

Salutation distinguée »¹⁰.

Par courrier recommandé du 13 décembre 2019, CWF Belgique notifie à Madame M. C. les motifs du licenciement :

« Madame,

Nous faisons suite à notre courrier du 10 décembre dernier par lequel nous vous avons notifié notre décision de rompre votre contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave.

Depuis le 10 décembre, vous ne faites donc plus partie du personnel de notre société.

Vous trouverez, ci-après, les précisions relatives aux fautes graves constatées dans votre chef et qui justifient notre décision.

Vous êtes occupée en qualité de vendeuse pour notre société au sein du point de vente sis dans le magasin Inno Louise (Bruxelles).

Nous avons constaté, au cours des derniers mois, que vous ne respectiez pas vos obligations en matière d'avertissement et de justification de vos absences.

¹⁰ Pièce 15 du dossier de CWF Belgique et pièce 11 du dossier de Mme M. C.

Ainsi, le 28 octobre 2019, vous avez indiqué par e-mail à Madame K. D., Responsable régionale, que vous seriez absente. Vous avez précisé que vous étiez aux urgences. Il vous a alors été rappelé que vous deviez nous transmettre dans les deux jours ouvrables un justificatif pour cette journée d'absence. Après avoir relancé plusieurs fois cette demande de justificatif, nous avons été contraints de vous adresser un avertissement écrit à défaut de réaction de votre part. Cet avertissement vous a été adressé le 8 novembre 2019, à l'adresse qui nous était alors connue. Ce courrier nous a été retourné par la poste avec la mention « ne reçoit pas/plus le courrier à l'adresse indiquée ». Vous ne nous aviez en effet pas informés de votre changement d'adresse.

Madame K. D. s'est alors rendue sur votre lieu de travail le 25 novembre 2019 pour vous remettre ce courrier d'avertissement en mains propres. Elle a toutefois constaté que vous n'étiez pas en poste alors que vous étiez pourtant prévue au planning et que vous n'aviez prévenu personne de votre absence.

Au vu de cette situation, il a été procédé à une vérification de vos pointages. Il a été établi sur cette base que vous ne vous étiez pas présentée à votre poste de travail les 18, 23 et 25 novembre 2019, et ce sans avertissement préalable et sans avoir fourni de justificatifs quant à ces journées d'absence.

Nous avons également constaté à cette occasion que les 13, 15, 15, 20 et 22 novembre 2019, vous n'aviez pas respecté vos horaires de travail puisque vous n'aviez ces jours-là pas effectué vos prestations jusque 17h comme exigé.

Suite à ces constats, nous vous avons adressé un second avertissement écrit en date du 28 novembre 2019 (à votre nouvelle adresse que vous nous avez confirmée suite à notre demande par e-mail).

Nous vous rappelions clairement dans ce courrier vos obligations en matière d'avertissement et de justification de vos absences (ces règles sont également reprises à l'article 5 de votre contrat de travail) et en matière de respect de vos horaires.

Compte tenu du caractère désorganisant et préjudiciable de vos agissements au bon fonctionnement de nos activités de vente, nous vous indiquions explicitement dans ce courrier qu'il s'agissait du dernier avertissement.

Vous n'avez réservé aucune suite à nos courriers susmentionnés.

Pire encore nous avons constaté que malgré nos demandes claires, vous avez à nouveau été absente de votre poste de travail, sans avertissement et sans justification, les :

- 02/12/2019
- 04/12/2019
- 06/12/2019
- 07/12/2019
- 09/12/2019

Nous considérons que ces manquements répétés constituent un motif grave justifiant la rupture de votre contrat de travail.

Vos documents de sortie vous seront adressés dans les prochains jours.

Comme indiqué dans notre courrier du 10 décembre, nous vous prions de bien vouloir nous restituer immédiatement tous les biens appartenant à notre société qui seraient encore en votre possession.

(...) »¹¹.

Le formulaire C4 délivré le 27 janvier 2020 mentionne comme motif précis du chômage : « *licenciement raison urgente* »¹².

12.

L'organisation syndicale de Madame M. C. a contesté le licenciement par courrier du 12 mars 2020¹³.

Des courriers ont ensuite été adressés à l'employeur par l'organisation syndicale de Madame M. C. les 15 avril 2020¹⁴ et 11 mai 2020¹⁵. Les récépissés des envois recommandés de ces courriers ne sont pas produits. CWF Belgique déclare avoir reçu ces trois courriers le 8 juin 2020 au sein de son service des ressources humaines et y a répondu par courrier du 27 juillet 2020¹⁶.

Le 21 septembre 2020, Madame M. C. a introduit la procédure devant le Tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre.

¹¹ Pièce 16 du dossier de CWF Belgique.

¹² Pièce 12 du dossier de Mme M. C.

¹³ Pièce 13 du dossier de Mme M. C.

¹⁴ Pièce 14 du dossier de Mme M. C.

¹⁵ Pièce 17 du dossier de Mme M. C.

¹⁶ Pièce 18 du dossier de CWF Belgique.

5. L'examen de la contestation par la Cour du travail

5.1. Sur la recevabilité de l'appel

13.

L'appel a été introduit dans les formes et délais légaux, dès lors qu'il ne ressort d'aucun élément du dossier que le jugement entrepris aurait été signifié. Il est partant recevable.

5.2. Sur le fond

5.2.1. Le licenciement pour motif grave et l'indemnité compensatoire de préavis

En droit : rappel des principes applicables au licenciement pour motif grave

14.

L'article 35 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-intérêts s'il y a lieu.

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.

(...)

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 ».

Le motif grave qui autorise le licenciement immédiat sans préavis ni indemnité implique donc la réunion de trois éléments :

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

L'élément déterminant dans l'appréciation du comportement qui justifie un congé pour motif grave réside dans la rupture immédiate et définitive de la relation de confiance.

Le fait qui justifie le congé sans préavis est le fait qui est accompagné de toutes les circonstances qui peuvent lui donner la nature de motif grave¹⁷. Dans son appréciation, le juge peut prendre en considération toutes les circonstances de nature à l'éclairer sur la gravité du fait fautif¹⁸, qu'elles soient ou non invoquées dans la notification des motifs et qu'elles soient ou non comprises dans le délai de trois jours¹⁹.

Dans un arrêt du 17 juin 2021, la Cour du travail de Bruxelles, autrement composée, a précisé :

« La faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais concrètement en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé. Ces éléments concernent tant le travailleur que l'employeur. Le juge doit ainsi tenir compte, notamment, de l'ancienneté, des fonctions, des responsabilités, du passé professionnel, des éventuels antécédents, (...). Il doit aussi apprécier la faute subjectivement dans le chef de l'employeur, sa gravité pouvant dépendre des règles internes et éthiques de l'entreprise ou encore de ce que l'on appelle communément la « culture de l'entreprise » »²⁰.

Et dans un arrêt du 15 décembre 2021, la Cour synthétise comme suit la portée de l'appréciation qui doit être portée par le juge sur cette relation de confiance :

« Cette confiance est certes ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment sont des données objectives qui peuvent guider le juge dans son appréciation souveraine de la situation. Il examinera la faute à la lumière de toutes les circonstances qui l'accompagnent et qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave. Dans cette approche, il pourra avoir égard à des éléments qui concernent tant le travailleur que l'employeur et de circonstances aussi variées que l'ancienneté, le type de fonction, le temps, le lieu, le degré de responsabilité, le passé professionnel, l'état de santé physique et mentale, la nature de l'entreprise et l'importance du préjudice subi. Ces circonstances apparaissent in fine comme étant autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence, tantôt sur le degré de gravité de la faute, tantôt sur l'évaluation globale et objective de l'impact de cette faute sur la possibilité d'une poursuite de la collaboration professionnelle. Il reste qu'en liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par le travailleur, 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, le juge violerait l'article 35, al.2, de la loi du 3.7.1978 »²¹.

¹⁷ Voyez notamment Cass., 3 juin 1996, *JTT*, 1996, p. 437 ; Cass., 6 septembre 2004, *JTT*, 2005, p. 140 ; Cass., 26 octobre 2009, *Arr. Cass.*, 2009, p. 2486.

¹⁸ Cass., 28 octobre 1987, *Pas.*, 1988, p. 238.

¹⁹ C. Wantiez, *Le congé pour motif grave*, Bruxelles, Larcier, 1998, pp. 46 et s.

²⁰ CT Bruxelles, 17 juin 2021, RG 2021/AB/273, www.terralaboris.be.

²¹ CT Bruxelles, 15 décembre 2021, RG 2018/AB/938, www.terralaboris.be.

15.

En vertu de l'article 17, 1° et 2°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

« Le travailleur a l'obligation :

1° d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus ;

2° d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat ;

(...) ».

Des absences injustifiées de plusieurs jours peuvent justifier un licenciement pour faute grave étant donné qu'il s'agit d'une violation de l'obligation la plus fondamentale du travailleur, à savoir celle d'effectuer le travail convenu :

« Attendu qu'aux termes de l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, le travailleur a l'obligation d'exécuter le travail convenu ;

Que par conséquent, est considéré comme étant un acte d'insubordination constitutif d'un motif grave, le fait pour un travailleur de s'absenter pendant plusieurs jours sans avoir au moins prévenu l'employeur de la date où le travailleur reprendrait ses activités ; (...)

Qu'il appartenait à l'intimé de se rendre compte des conséquences de son absence et de l'incertitude qu'il imposait à l'employeur quant à l'établissement du planning de service »²².

Il a de même été jugé que :

- le caractère répétitif des absences injustifiées nonobstant divers avertissements adressés au fil du temps a pour effet que ce manquement est constitutif d'un motif grave²³ ;
- adopte un comportement fautif, de nature à rompre de manière immédiate et définitive la confiance inhérente à la poursuite d'une quelconque relation de travail, le travailleur qui s'abstient de réagir à deux mises en demeure de son employeur l'invitant à justifier son absence ou à reprendre le travail²⁴ ;
- si une simple absence sans justification ne constitue, en règle, pas un motif grave de rupture, il n'en va pas de même lorsque (1) l'absence est d'une certaine durée,

²² CT Mons, 16 mai 2001, *JTT*, 2002, p. 48.

²³ CT Bruxelles, 12 octobre 2020, 2018/AB/56, www.terralaboris.be.

²⁴ CT Mons, 24 juin 2020, 2019/AM/146, www.terralaboris.be.

(2) une mise en demeure circonstanciée a été adressée par l'employeur et (3) il ne s'agit pas d'un premier fait du même type²⁵.

On retient de la jurisprudence qu'une seule absence injustifiée ne peut être constitutive, à elle seule, d'un motif grave, à moins que l'employeur ait adressé un avertissement ou une mise en demeure préalable au travailleur concerné ou à moins que cette absence injustifiée ne soit accompagnée de circonstances particulières aggravantes. Dans la première hypothèse, ce n'est que si le travailleur omet de réagir à cet avertissement ou à cette mise en demeure que l'employeur pourra se prévaloir d'un motif grave. Dans la deuxième hypothèse, il appartiendra à l'employeur d'établir en quoi les circonstances particulières qu'il invoque confèrent un caractère de faute grave à l'absence du travailleur.

16.

Le délai de trois jours ouvrables endéans lequel le congé pour motif grave doit être notifié ne commence à courir que lorsque les faits et toutes les circonstances de nature à leur conférer le caractère d'un motif grave sont parvenus à la connaissance de la partie qui notifie le congé²⁶.

Ainsi, lorsque l'auteur du congé invoque un manquement continu ou répété, il lui appartient d'apprécier à partir de quel moment ce manquement rend définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle :

« En cas de manquement continu ou de manquements répétés, il appartient par ailleurs à la partie qui prend l'initiative de notifier le congé de décider à partir de quand le(s) manquement(s) constitue(nt) à son estime un motif grave de rupture, pour autant qu'elle établisse que le manquement a perduré jusque dans les trois jours ouvrables précédant la notification du congé ou que le dernier manquement invoqué est parvenu à sa connaissance dans le même délai »²⁷.

17.

En vertu de l'article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la partie qui invoque le motif grave doit apporter la preuve de la réalité du motif invoqué ainsi que du fait qu'elle a respecté les délais de congé et de notification des motifs.

Selon la Cour de cassation, l'application de cette disposition ne déroge pas aux règles de l'administration de la preuve en droit commun visées aux articles 1315 du Code civil (désormais remplacé par l'article 8.4. du Nouveau Code civil) et 870 du Code judiciaire²⁸.

²⁵ CT Bruxelles, 3 juin 2015, 2013/AB/585, www.terralaboris.be.

²⁶ Cass., 14 mai 2001, S.99.0174.F, www.juportal.be; Cass., 19 mars 2001, S.00.0129.N, www.juportal.be.

²⁷ CT Bruxelles, 12 octobre 2020, 2018/AB/56, www.terralaboris.be.

²⁸ Cass., 6 mars 2006, *JTT*, 2007, p. 6.

L'article 870 du Code judiciaire dispose :

« Sans préjudice de l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue ».

L'article 8.4 du Code civil énonce :

« Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent.

Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.

Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve.

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.

Le juge peut déterminer, par un jugement spécialement motivé, dans des circonstances exceptionnelles, qui supporte la charge de prouver lorsque l'application des règles énoncées aux alinéas précédents serait manifestement déraisonnable. Le juge ne peut faire usage de cette faculté que s'il a ordonné toutes les mesures d'instruction utiles et a veillé à ce que les parties collaborent à l'administration de la preuve, sans pour autant obtenir de preuve suffisante ».

Les deux premiers alinéas de cette disposition reproduisent les deux alinéas de l'article 1315 de l'ancien Code civil. L'alinéa 3 *« intègre dans la loi une règle qui était déjà admise avant la réforme par la quasi-totalité de la doctrine »*. L'alinéa 4, qui a trait au *« risque de la preuve »* énonce une règle qui *« était déjà admise dans la jurisprudence de la Cour de cassation »* auparavant²⁹. Quant à l'alinéa 5, la Cour de cassation a précisé que *« le pouvoir conféré au juge par cette dernière disposition de déterminer qui supporte la charge de prouver relève de la procédure. Il s'ensuit que l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil est immédiatement applicable aux procès en cours »*³⁰.

En application de ces dispositions, en cas de licenciement pour motif grave, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve du respect du double délai de trois jours ainsi que de la réalité, de l'imputabilité et de la gravité des faits qu'il invoque à l'appui du licenciement. À supposer que cette preuve soit rapportée, il incombera alors au travailleur, qui contesterait le respect du double délai de trois jours et/ou la réalité et/ou l'imputabilité et/ou la gravité des faits reprochés, de prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.

²⁹ Voy. D. Mougnot, « L'application immédiate des règles du livre 8 du Code civil relatives à la charge de la preuve », Obs. sous Cass., 13 novembre 2023, *JT*, 2024, p. 740.

³⁰ Cass., 13 novembre 2023, *JT*, 2024, p. 737.

Enfin, en cas de doute quant à la preuve des faits invoqués, la partie qui a la charge de prouver ceux-ci succombe.

En fait : appréciation du motif grave en l'espèce

18.

Madame M. C. ne conteste pas avoir été absente de son lieu de travail aux dates suivantes :

- 28 octobre 2019,
- 18 novembre 2019,
- 23 novembre 2019,
- 25 novembre 2019,
- 2 décembre 2019,
- 4 décembre 2019,
- 6 décembre 2019,
- 7 décembre 2019,
- 9 décembre 2019.

Ces absences sont en outre établies par les relevés de pointage produits par l'employeur³¹.

Ces relevés de pointage font également apparaître des départs anticipés du lieu de travail les 13, 15, 16, 20 et 22 novembre 2019, ce qui n'est pas contesté par Madame M. C..

Madame M. C. ne conteste pas la réalité des absences. Elle ne conteste pas non plus ne pas avoir informé son employeur de ses absences, à l'exception de l'absence du 28 octobre 2019 qui aurait été annoncée à l'avance, mais non justifiée.

La matérialité des faits allégués par CWF Belgique est ainsi dûment établie.

19.

Il n'est pas contesté non plus que le licenciement a été notifié par courrier recommandé du 10 décembre 2019 et que les motifs ont été notifiés par courrier recommandé du 13 décembre 2019.

CWF Belgique produit les preuves des envois recommandés.

La dernière absence injustifiée datant du 9 décembre 2019, la preuve du respect du double délai de trois jours prévu à l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3 juillet 1978 est ainsi rapportée.

³¹ Pièce 12 du dossier de CWF Belgique.

20.

Quant à la gravité des faits, il ressort des pièces produites et des explications données par les parties que Madame M. C. soutient que ses absences étaient dues à des incapacités de travail.

Or, la Cour relève que :

- Madame M. C. a été absente 9 fois entre le 28 octobre 2019 et le 9 décembre 2019. Elle n'a cependant pas justifié ces absences, alors que la remise d'un certificat médical est expressément prévue par les contrats de travail³² ;
- Madame M. C., qui n'a pas averti son employeur de ses absences, n'a, *a fortiori*, pas informé celui-ci du fait qu'il s'agirait d'absences liées à des incapacités de travail. L'argument de Madame M. C. selon lequel CWF Belgique pouvait faire procéder à un contrôle par un médecin est dénué de pertinence, dès lors que l'employeur n'avait pas été informé des incapacités de travail alléguées ;
- Madame M. C. produit deux documents médicaux :
 - o un rapport établi le 5 octobre 2020 par le Docteur C. P.³³, soit 10 mois après les faits, qui ne relate aucune incapacité de travail à l'époque des faits,
 - o un certificat médical établi le 27 mai 2021 par le Docteur C. P.³⁴, qui déclare avoir interrogé Madame M. C. « *ce jour* », soit le 27 mai 2021, et atteste d'une incapacité de travail « *du 02/12/2019 au 09/12/2019* », soit près de 18 mois auparavant. Ce certificat, établi 18 mois après la période litigieuse, est dénué de toute force probante.

Ces deux documents médicaux, établis *in tempore suspecto* 10 et 18 mois après les faits, ne constituent pas des justificatifs probants des absences constatées en octobre, novembre et décembre 2019. En tout état de cause, ces documents ont été produits pour la première fois plus d'un an et demi après les incapacités de travail auxquelles ils sont censés se rapporter, soit bien au-delà des deux jours suivant le début de l'incapacité, tel que prévu par le contrat de travail ;

- CWF Belgique a adressé deux avertissements à Madame M. C. Le fait que le premier avertissement n'ait pas été reçu est imputable à Madame M. C. qui n'a signalé son changement d'adresse à son employeur que le 26 novembre 2019. En tout état de cause, Madame M. C. ne pouvait ignorer que son employeur

³² Pièces 1 à 8 du dossier de CWF Belgique et pièce 1 du dossier de Mme M. C.

³³ Pièce 18 du dossier de Mme M. C.

³⁴ Pièce 19 du dossier de Mme M. C.

considérerait ces absences comme injustifiées dès lors que ces jours d'absence ont été décomptés sur les fiches de paie des mois d'octobre et novembre 2019 ;

- de façon surabondante, CWF Belgique établit en outre les conséquences négatives que les absences de Madame M. C. ont eues sur sa collaboration avec le magasin INNO dont les responsables se sont plaints à trois reprises du surcroît de travail que les absences de celle-ci impliquaient pour les membres du personnel de l'INNO³⁵.

Pour autant que de besoin, la Cour rappelle que :

- l'état de grossesse n'implique pas le droit de s'absenter sans avertir son employeur et sans remettre de justificatif de ces absences ;
- un employeur ne peut être tenu de faire contrôler le motif de l'absence alors même que la travailleuse n'a pas signalé l'absence, ni, *a fortiori*, signalé que celle-ci serait due à une incapacité de travail.

Le fait pour une travailleuse de s'absenter à neuf reprises de son lieu de travail sur une période de six semaines sans en informer son employeur et sans remettre de justificatif de ces absences, alors même que l'employeur lui a adressé deux avertissements par courriers recommandés, constitue une faute grave qui rompt immédiatement et définitivement la confiance qui doit présider aux relations de travail. Des certificats médicaux établis 10 et 18 mois après les faits et produits dans le cadre d'une procédure judiciaire ne constituent pas des justificatifs probants d'une incapacité de travail.

Le licenciement pour motif grave est régulier et justifié. Madame M. C. ne peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis. Le jugement entrepris sera réformé sur ce point.

³⁵ Pièces 20 à 22 du dossier de CWF Belgique.

5.2.2. L'indemnité de protection de la travailleuse enceinte

En droit : rappel des principes applicables à la protection contre le licenciement de la travailleuse enceinte

21.

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. 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 1^{er}, 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 ».

En fait : application en l'espèce

22.

En l'espèce, CWF Belgique établit que le licenciement est motivé par les absences non annoncées et injustifiées de Madame M. C.. L'état de grossesse de celle-ci n'implique pas le droit de s'absenter du travail sans en aviser son employeur et sans justifier ses absences.

Pour autant que de besoin, CWF Belgique dépose plusieurs pièces établissant que d'autres travailleuses enceintes ont pu exercer leurs droits au sein de l'entreprise³⁶. Ces pièces établissent à suffisance qu'il n'y a pas de « politique de licenciement des travailleuses enceintes » au sein de l'entreprise.

Le licenciement est donc motivé par des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse de sorte que Madame M. C. ne peut prétendre à l'indemnité de protection qu'elle sollicite.

Cette demande n'est pas fondée et le jugement entrepris sera réformé sur ce point.

³⁶ Pièces 23 à 26 du dossier de CWF Belgique.

5.2.3. L'amende civile forfaitaire sur pied de la CCT 109

23.

L'amende civile forfaitaire sollicitée par Madame M. C. est prévue à l'article 7 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (ci-après « CCT 109 »). Cet article 7 fait lui-même partie du chapitre III de cette CCT, ayant pour objet « *le droit de connaître les motifs concrets qui ont conduit au licenciement* ».

En vertu de l'article 2, § 4, de la CCT 109 :

« Le chapitre III de la présente convention collective de travail ne s'applique pas lorsque l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est appliqué ».

Dès lors que Madame M. C. a été licenciée pour motif grave sur pied de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 et que les motifs du licenciement lui ont été notifiés par courrier recommandé du 13 décembre 2019, elle ne peut prétendre à l'amende civile forfaitaire qu'elle sollicite.

La demande de paiement d'une amende civile forfaitaire n'est pas fondée et le jugement entrepris sera réformé sur ce point.

5.2.4. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

24.

En vertu de l'article 8 de la CCT 109 :

« 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 ».

Dans la mesure où la Cour juge que le licenciement pour motif grave est justifié, le licenciement est fondé sur la conduite de Madame M. C. et aurait été décidé par un employeur normal et raisonnable. Ce licenciement n'est donc pas manifestement déraisonnable.

La demande de paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est pas fondée et le jugement entrepris sera réformé sur ce point.

5.2.5. Les dommages et intérêts

25.

Dès lors que le licenciement pour motif grave est régulier et justifié, Madame M. C. n'établit pas l'existence d'une faute dans le chef de CWF Belgique.

La demande de paiement de dommages et intérêts n'est pas fondée et le jugement entrepris sera réformé sur ce point.

5.2.6. Les documents sociaux

26.

Toutes les demandes de Madame M. C. étant déclarées non fondées, il n'y a pas lieu de condamner CWF Belgique à délivrer des documents sociaux ni à rectifier les documents déjà délivrés.

5.3. Sur les dépens

27.

L'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire dispose :

« Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. (...) ».

Les dépens comprennent notamment l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et la contribution visée à l'article 4, § 2, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne³⁷.

La partie qui gagne en première instance mais qui succombe en degré d'appel doit être condamnée aux indemnités de procédure tant pour la première instance que pour l'instance d'appel³⁸.

Lorsque le juge d'appel réforme la décision du premier juge quant à l'indemnité de procédure, il est tenu, en ce qui concerne l'indexation de l'indemnité de procédure due pour

³⁷ Art. 1018, 6° et 8°, CJ.

³⁸ Cass., 8 mai 2013, P.13.0053.F.

la procédure en première instance, de se placer à la date de la décision prononcée par le premier juge³⁹.

Par ailleurs, le juge doit déterminer d'office le montant correct de l'indemnité de procédure, conformément aux dispositions du tarif des indemnités de procédure. Ce faisant, il ne méconnaît pas le principe dispositif⁴⁰.

Enfin, l'article 1022, alinéa 4, du Code judiciaire dispose :

« Si la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne, l'indemnité de procédure est fixée au minimum établi par le Roi, sauf en cas de situation manifestement déraisonnable. Sur ce point, le juge motive spécialement sa décision de réduction ».

28.

En l'espèce, Madame M. C. succombe sur l'ensemble de ses demandes. Conformément à l'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire, elle doit être condamnée au paiement de tous les dépens, tant d'instance que d'appel.

Il y a néanmoins lieu de tenir compte de deux éléments particuliers :

- d'une part, Madame M. C. bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne⁴¹ ce qui justifie la fixation de l'indemnité de procédure au montant minimal applicable en fonction de la valeur du litige ;
- d'autre part, CWF Belgique a fait défaut en première instance de sorte que, faute d'intervention d'un avocat, elle ne peut prétendre à une indemnité de procédure pour la procédure qui a eu lieu devant le Tribunal du travail du Brabant wallon.

Quant à la valeur du litige, Madame M. C. a formulé des demandes de paiement de montants provisionnels sur des montants qu'elle évalue comme suit :

- 2.500,00 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 4.000,00 € à titre d'indemnité de protection contre le licenciement d'une travailleuse enceinte,
- 315,20 € à titre d'amende civile forfaitaire,
- 3.000,00 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,

³⁹ Cass., 1^{er} mars 2019, *Pas.*, 2019, p. 469-471 ; voy. sur le sujet V. De Wulf, « Troisième indexation des indemnités de procédure », *JT*, 2021, p. 456. Plus exactement, il convient de se placer à la date de la prise en délibéré de l'affaire.

⁴⁰ Cass., 13 janvier 2023, C.22.0158.N, *JT*, 2023, p. 174 ; J.-F. Van Drooghenbroeck, « Indemnité de procédure et principe dispositif », *JT*, 2023, p. 175.

⁴¹ Pièce 20 du dossier de Mme M. C..

- 25.000,00 € à titre de dommages et intérêts,
soit un montant total de 34.815,20 €.

Compte tenu de la valeur du litige ainsi déterminée par les demandes formulées par Madame M. C. et eu égard au fait que celle-ci bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne, l'indemnité de procédure due pour la procédure en appel s'élève à 1.500,00 €⁴².

6. La décision de la Cour du travail

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Déclare l'appel recevable et fondé,

Réforme intégralement le jugement entrepris,

Déclare les demandes originaires de Madame M. C. non fondées,

Délaisse à Madame M. C. ses propres dépens et la condamne au paiement des dépens de la srl CWF Belgique liquidés comme suit :

- **1.500,00 €** à titre d'indemnité de procédure d'appel,
- **20,00 €** à titre de contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne payée en appel.

⁴² Montant minimal applicable lorsque la valeur du litige s'élève de 20.000,01 € à 40.000,00 €.

Cet arrêt est rendu et signé par :

F. D., conseiller,
B. C., conseiller social au titre d'employeur,
M. D., conseiller social au titre d'employé,
Assistés de I. M., greffier,

I. M., M. D., B. C., F. D.,

B. C., conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause et à la décision, est dans l'impossibilité de signer cet arrêt. Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par F. D., conseiller et M. D., conseiller social au titre d'employé.

I. M., greffier

et prononcé, à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 01 octobre 2024, où étaient présentes :

F. D., conseiller,
I. M., greffier,

I. M.

F. D.