

N° D'ordre

Rép. N°2012/733

Contrat de travail – employé – travailleuse protégée en application de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 – notion de « motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse et de l'accouchement » - contrôle de la validité du motif invoqué ainsi que du lien de causalité entre ce motif et le licenciement – le motif doit exclure tout lien entre l'état physique lié à la grossesse et le licenciement.

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE SECTION DE LIEGE

ARRET

Audience publique du 27 avril 2012

R.G. : 2011 /AL/ 325

8° Chambre

EN CAUSE :

MAPEI BELGIUM S.A., inscrite à la B.C.E. sous le n° 0455.328.589,
dont le siège est établi à 4460 GRACE-HOLLOGNE, rue de l'Avenir, 40 .

APPELANTE,

ayant comparu par Maître Yves KEVERS, avocat à 4000 LIEGE, rue des Anges, 21.

CONTRE :

Madame Sonia C.

INTIMEE,

ayant comparu personnellement et assistée par Madame Sophie RADOUX, déléguée syndicale de la CSC, munie d'une procuration au sens de l'article 728, §3, du Code judiciaire, dont les bureaux sont établis à 4020 LIEGE, boulevard Saucy, 8-10.

INDICATIONS DE PROCEDURE.

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 23 mars 2012, notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 1^{er} mars 2011 par le Tribunal du travail de Liège, 9^e chambre (R.G. : 386.997);
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour le 16 juin 2011 et notifiée à l'intimée le lendemain par pli judiciaire ;
- le dossier de la procédure du Tribunal du travail de Liège, reçu au greffe de la Cour le 20 juin 2011;
- les conclusions d'appel de l'intimée reçues au greffe de la Cour les 14 octobre 2011, 19 janvier et 7 mars 2012 et celles de l'appelante y reçues le 19 décembre 2011 et 9 février 2012;
- l'ordonnance de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire le 20 septembre 2011 et notifiée par plis simples aux parties et à leur conseil le 23 septembre 2011;
- le dossier de l'intimée reçu au greffe de la Cour le 14 octobre 2011 et celui déposé par l'appelante à l'audience du 23 mars 2012;

Entendu les conseils des parties en leurs explications à cette même audience.

MOTIVATION.

L'arrêt est fondé sur les motifs suivants :

1. QUANT A LA RECEVABILITE DE L'APPEL.

Il ne résulte d'aucune pièce ni élément du dossier de procédure que le jugement dont appel ait été signifié.

L'appel, introduit dans les formes et délai, est recevable.

2. LES FAITS.

Madame C., ci-après l'intimée, a été engagée au mois de septembre 2004 par la S.A. MAPEI BENELUX, ci-après la société.

L'intimée a exercé en 2008, jusqu'au mois de juillet de cette année, les fonctions de responsable du département administratif et financier.

Le 9 juillet 2008, l'intimée a annoncé à la société qu'elle était enceinte et que l'accouchement était prévu le 14 janvier 2009.

En raison de difficultés contestées, l'administrateur-délégué de la société a écrit à l'intimée le 14 juillet 2008 pour lui signaler que la responsabilité du département administratif et financier lui était retirée et que la responsabilité de ce département était transférée à son adjoint, Monsieur S.

Quelques mois plus tard, Monsieur S. a notifié à la société sa démission entraînant son départ de l'entreprise à la date du 19 novembre 2008.

Avant cette date, en octobre 2008, l'intimée a introduit plusieurs demandes de congé concernant d'une part des jours de vacances annuelles et, d'autre part, des jours de repos compensatoire avec l'intention de s'absenter de l'entreprise de manière quasi ininterrompue entre le 20 novembre et le 31 décembre 2008.

Après avoir marqué son accord sur la première demande de congé qui portait sur la période du 19 au 31 décembre 2008, l'administrateur-délégué de la société a attiré l'attention de l'intimée sur l'embarras particulier que causaient ces demandes de congé pour l'entreprise et la perturbation majeure qui serait causée au fonctionnement du département financier en raison de son absence conjuguée avec la démission de Monsieur S.

Des négociations ont été entreprises dans le courant du mois de novembre 2008 afin d'obtenir un accord.

L'intimée a consenti certaines modifications et a, ensuite, indiqué à la société qu'elle ne pourrait consentir à reporter ses vacances qu'à la seule et unique condition qu'elle lui assure par écrit qu'elle bénéficierait d'une augmentation salariale ainsi que de plusieurs avantages en nature qui, selon elle, avaient déjà été promis.

Finalement, l'intimée a refusé les propositions de son employeur en maintenant les siennes. Elle a cependant accepté de travailler les 4, 5, 6, 7, 8, 9 et 10 décembre en matinée) 2008.

Le 10 décembre 2008, la société a décidé de rompre le contrat moyennant paiement de l'indemnité de préavis.

L'intimée a écrit le 28 janvier 2009 à la société en considérant que son licenciement était en relation directe avec son état de grossesse et qu'elle estimait donc pouvoir obtenir une indemnité forfaitaire complémentaire de 6 mois de rémunération en raison de la violation de l'interdiction de licenciement d'une travailleuse enceinte.

La société a répondu le 11 février 2009 en expliquant les raisons justifiant que la décision de licenciement était sans la moindre relation avec l'état de grossesse de l'intimée.

En date du 6 avril 2009, l'organisation syndicale de l'intimée a réitéré par courrier la demande d'indemnisation formulée initialement par l'intimée.

La société a répondu, à nouveau, en maintenant sa position et les parties ont continué un échange de correspondance jusqu'à dans le courant du mois de juin 2009.

3. L'ACTION ORIGINALE.

L'intimée a introduit une action devant le Tribunal du travail de Liège afin d'entendre condamner la société :

- à titre principal, à lui payer le montant de 20.822,44 euros à titre d'indemnité de protection,
- à titre subsidiaire, à lui payer la somme de 20.822,44 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif à augmenter des intérêts légaux et judiciaires et des dépens.

4. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL.

Par jugement du 1^{er} mars 2011, le Tribunal du travail a dit la demande recevable et fondée et a condamné la société :

- à payer à l'intimée la somme de 20.822,44 euros à titre d'indemnité de protection telle que visée à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 à augmenter des intérêts depuis le 30 novembre 2009,
- aux dépens nuls dans le chef de l'intimée.

5. L'APPEL.

La société a interjeté appel contre ce jugement aux motifs que c'est à tort que le jugement entrepris, après avoir reconnu que l'intimée avait tenté de profiter de sa position de force pour monnayer des avantages auprès de la société, a, néanmoins, condamné cette dernière au motif que la preuve que le licenciement a eu lieu pour des motifs étrangers à la grossesse ou à l'accouchement de l'intimée ne serait pas rapportée,

alors :

- qu'outre les fautes professionnelles commises antérieurement par l'intimée, cette dernière a, sans avoir égard à l'embarras causé à l'entreprise, manifesté à la société sa volonté de placer l'ensemble de ses congés pour la période allant du 19 au 31 décembre 2008 alors qu'elle était consciente des difficultés d'organisation du service financier de la société en raison de la démission, avec effet au 19 novembre 2008, de son collègue Monsieur S.,
- que la société proposait des alternatives à l'intimée pour tenter de préserver le fonctionnement du service, cette dernière a fait savoir qu'elle ne reverrait sa position qu'à la condition d'obtenir des avantages financiers disproportionnés.

La société estime que c'est à tort que le premier juge a considéré qu'elle aurait rompu le contrat de travail parce qu'elle se serait « offusqué » de la demande de l'intimée, alors que la société avait proposé plusieurs solutions alternatives et raisonnables à cette dernière et ce n'est qu'en raison de son intransigeance et de son comportement qu'elle a dû constater la rupture du lien de confiance et, par conséquent, n'a eu d'autre choix que de rompre le contrat de travail.

La société demande à la Cour de déclarer l'appel recevable et fondé et en conséquence de réformer le jugement entrepris, ce faisant, de déclarer la demande originaire non fondée et de condamner l'intimée aux dépens.

6. FONDEMENT.

L'indemnité de protection de la femme enceinte (article 40 de la loi du 16 mars 1971).

6.1. Principes.

Disposition légale : l'article 40 de la loi du 16 mars 1971.

Cette disposition stipule 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 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 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. »

6.2. Interprétation.

Deux types de motifs peuvent être invoqués comme « *motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement* » : ceux liés au comportement de la travailleuse et ceux d'ordre économique.

Selon une partie de la jurisprudence, lorsqu'un employeur veut licencier une travailleuse durant la période de protection de la maternité, pour des motifs qui ne concernent pas l'entreprise mais la travailleuse elle-même, il doit démontrer que les faits qu'il invoque sont le résultat d'un comportement intentionnel de la travailleuse qui, sans être nécessairement un motif de licenciement pour motif grave, est néanmoins fautif.¹

Un licenciement opéré uniquement sur la base de la constatation d'erreurs commises ou de rendement insuffisant ne répond pas à ce critère.²

Selon une autre partie de la jurisprudence, des motifs en rapport avec la manière d'exécuter le travail convenu, et pour lesquels il ne faut pas nécessairement une faute de la travailleuse, peuvent donner lieu à un licenciement licite.³

Les motifs invoqués doivent présenter une nature objective. De simples affirmations de l'employeur ne suffisent pas.⁴

Il n'appartient pas au tribunal de se prononcer sur la question de savoir si les motifs objectifs invoqués justifient le licenciement. Le juge peut uniquement vérifier l'existence effective de ces motifs.⁵

Dans cette optique s'inscrit l'arrêt de la Cour du travail de Mons⁶ cité par la société : « *si l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 ne va pas jusqu'à autoriser un contrôle d'opportunité du licenciement, il permet, néanmoins, aux juridictions saisies d'une telle demande d'indemnité de vérifier la réalité du motif invoqué et, bien sûr, du lien de causalité nécessaire entre celui-ci et le licenciement et, par là, de souscrire pleinement au but poursuivi par le législateur à savoir sanctionner le licenciement opéré pour des motifs liés à l'état physique résultant de la grossesse et de l'accouchement.* »

6.3. En l'espèce.

La société invoque les motifs liés au comportement de l'intimée.

Ces motifs ont été communiqués à l'intimée le 28 janvier 2009 en ces termes :

« *Nous vous confirmons en effet que la décision de licenciement qui vous a été notifiée n'a pas été justifiée par votre état de grossesse et a été fondée sur la*

¹ C. Trav. Bruxelles, 27 mai 1981, J.T.T., 1982, 300 ; Trib. Trav. Bruxelles, 8 septembre 1986, Jur. Trav. Brux., 1986, 376 ; C. Trav. Gand (2^e ch.), 13 octobre 1997, T.G.R., 1997, 264.

² C. Trav. Bruxelles, 7 mai 1981, Chron. D.S., 1981, 197 ; C. Trav. Gand (2^e ch.), 13 octobre 1997, précité.

³ C. Trav. Gand (3^e ch.), 28 décembre 1994, J.T.T., 1995, 362 ; Trib. Trav. Gand, 4 février 1994, R.W., 1994-95, 545 réformée par la Cour du travail de Gand (2^e ch.), 13 octobre 1997, précité.

⁴ C. Trav. Mons, 7 décembre 1981, J.T.T., 1983, 122 ; C. Trav. Mons, 21 février 1983, J.T.T., 1983, 121 ; Trib. Trav. Bruxelles, 2 décembre 1982, J.T.T., 1983, 123.

⁵ Trib. Trav. Gand, 11 septembre 1992, T.G.R., 1993 (somm.), 44, note.

⁶ C. Trav. Mons, 19 janvier 2009, R.G. 20212, www.juridat.be

constatation du comportement que vous aviez adopté et qui rendait impossible toute collaboration professionnelle en raison de la disparition du lien de confiance nécessaire entre les parties.

Nous vous rappelons, en effet, que, alors que vous étiez bien informée de la décision de Monsieur S., responsable du département comptable et financier, de quitter l'entreprise au 19 novembre 2008, vous avez sollicité de pouvoir cumuler des jours de vacances annuelles ainsi que des jours de repos compensatoires de manière à pouvoir vous absenter de l'entreprise du 20 novembre 2008 au 31 décembre 2008 avec un bref intermède de reprise de travail les 4, 5, 8, 9 et 10 (matin) décembre.

Vous saviez pertinemment bien que les demandes de congés que vous formuliez auraient pour effet de priver l'entreprise pendant près d'un mois et demi de la présence d'employé expérimenté au département comptable et financier, ce qui était naturellement de nature à perturber sérieusement l'organisation concrète de l'entreprise, spécialement en cette période de l'année.

Nous vous avons invitée, à plusieurs reprises, à reconsidérer votre position afin de permettre de modaliser et d'étaler dans le temps les congés demandés, pour permettre de prendre en considération, de manière raisonnable, les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Or, vous avez, de manière systématique, lors de ces différents entretiens, entendu monnayer votre collaboration contre une majoration extrêmement importante de vos conditions de rémunération, puisque vous avez signalé que vous accepteriez de revoir votre décision relative à vos vacances moyennant une augmentation, avec effet immédiat, de votre rémunération à la somme mensuelle de 4.000 euros bruts avec octroi de chèques repas et mise à disposition d'un véhicule de l'entreprise.

Vous avez donc non seulement résolument entendu ignorer les intérêts de votre employeur mais avez, en outre, entendu profiter des circonstances et de la situation délicate dans laquelle votre décision mettait l'entreprise pour tenter d'extorquer des avantages dont vous considériez manifestement qu'ils ne vous seraient pas accordés dans d'autres circonstances.

L'attitude que vous avez adoptée a ruiné définitivement la confiance que nous devons nécessairement avoir à l'égard de nos employés et a justifié la décision de licenciement prise à votre égard. »

Il convient d'examiner la validité du motif invoqué et non sa légitimité.

Le contrôle doit s'effectuer avec rigueur en ce sens que non seulement la réalité du motif doit être prouvée mais encore le lien de causalité entre le motif invoqué et la décision de rupture. Ce lien doit être tel que tout lien entre l'état physique lié à la grossesse et le licenciement doit être exclu.

D'emblée, la Cour relève qu'en effectuant une demande de congé, en octobre 2008 pour la période du 20 novembre 2008 au 8 janvier 2009, l'intimée n'a fait qu'exercer un droit parfaitement légitime, disposant encore de 10 jours de vacances annuelles à prendre et de 19 jours et demi de jours de récupération.

L'interprétation de la société selon laquelle le but de l'intimée était de déstabiliser l'organisation de l'entreprise est totalement contredite par la réalité de la situation

liée à la fin de la grossesse de l'intimée laquelle nécessite généralement chez la femme enceinte un peu de repos avant l'accouchement.

Il était, dès lors, légitime qu'elle formule sa demande puisqu'elle avait le quota de jours de congé nécessaire pour lui permettre d'organiser son repos de maternité.

Cela est d'autant plus vrai que précédemment à son licenciement, l'intimée n'a jamais reçu d'avertissement ou de courrier relativement à des plaintes liés à son comportement.

S'il est vrai qu'elle a fait l'objet d'une dégradation en juillet 2008, force est de constater que les parties sont totalement contraires quant aux motifs de cette dégradation et que, lors du départ de Monsieur S., l'intimée a aussitôt été sollicitée par la société pour reprendre les fonctions de celui-ci. Dans son courrier du 11 février 2009, la société qualifie l'intimée « *d'employée expérimentée au département comptable et financier* ».

De plus, l'intimée a accepté de reporter des jours de récupération après son repos de maternité dans l'intérêt de l'entreprise (voir p. 16 du dossier de l'intimée).

En effet, la société, informée de la démission de Monsieur S., a d'abord refusé d'accorder la totalité des jours de congé réclamés, en octroyant, en date du 29 octobre 2008, des congés pour la période du 19 décembre 2008 au 9 janvier 2009 (v. p. 14 et 15 du dossier de l'intimé).

Ensuite, l'intimée a formulé une nouvelle demande de congé pour la période du 28 novembre 2008 au 18 décembre 2008 en acceptant de revenir travailler du 4 au 10 décembre 2008 (voir p. 16 du dossier de l'intimée).

Aucun grief ne peut être retenu à charge de l'intimée du fait d'avoir fait coïncider la demande de congé avec une période difficile sur le plan organisationnel pour la société.

Ensuite, il convient d'analyser la validité du motif invoqué par la société à savoir la rupture de confiance suscitée par l'attitude de l'intimée qui n'aurait pas hésité à « monnayer » le report de ses congés.

Ce comportement de l'intimée doit être apprécié « *in concreto* ».

La Cour ne peut que constater que les relations entre parties étaient devenues très difficiles.

L'attitude de la société qui a procédé à une rétrogradation de l'intimée en juillet 2008 n'a pu être que mal vécue par celle-ci.

Il importe peu d'apprécier les motifs à l'origine de cette décision, par ailleurs, acceptée par l'intimée.

Il convient néanmoins de relever que les difficultés relationnelles ont surgi en juillet 2008 après l'annonce de sa grossesse par l'intimée.

Cette décision prise en juillet 2008 n'a pas empêché la société de faire pression sur l'intimée en octobre 2008 afin d'obtenir son accord afin qu'elle modifie et adapte ses congés préalables à son repos de maternité.

Face à cette situation, l'intimée a décidé de négocier financièrement.

En fait, comme le souligne très justement le premier juge, elle a profité d'une situation de force et la société s'en est offusquée.

La Cour considère que le motif de rupture de confiance ne peut être retenu comme étant constitutif d'une « cause étrangère » au sens de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971.

D'abord, parce qu'une rupture de confiance vraiment sérieuse ne peut être envisagée que pour des fautes présentant objectivement un certain degré de gravité.

Or, le comportement de l'intimée dans le contexte décrit, n'était pas vraiment fautif. Il était opportuniste.

Ce comportement n'était pas de nature à justifier une rupture de confiance précisément à la date du 10 décembre 2008 (veille du congé de maternité) alors que, malgré ce comportement critiqué, la société a gardé à son service l'intimée entre le 4 et le 10 décembre 2008.

La Cour considère que le motif invoqué, à savoir la rupture de confiance, ne constitue pas un motif valide pour justifier le licenciement de l'intimée.

Ce motif n'est pas de nature à exclure l'existence du lien entre le licenciement et l'état physique lié à la grossesse.

L'indemnité de protection est due.

DISPOSITIF.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

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,

après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

**RECOIT l'appel,
le déclare non fondé,
confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions,
condamne la société aux dépens d'appel nuls.**

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par la 8^e Chambre de la Cour du travail de Liège, section de Liège, composée de Madame, Messieurs

Nicole COLLAER, Conseiller faisant fonction de Président,
Jean-Louis DEHOSSAY, Conseiller social au titre d'employeur,
Robert BAWIN, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont participé aux débats de la cause,
assistés de Sandrine THOMAS, greffier,
lesquels signent ci-dessous :

le Greffier,

les Conseillers sociaux,

le Président,

et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre, en l'annexe du Palais de Justice de Liège, sise rue Saint-Gilles, 90 c à 4000 LIEGE le **VINGT-SEPT AVRIL DEUX MILLE DOUZE**,
par Madame Nicole COLLAER, Président de la chambre,
assistée de Madame Sandrine THOMAS, Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

le Président,