TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

,.,e **chambre - audience publique du** 1 j

JUGEMENT

R.G. n° 10/14355/A

Aud. n°

Contrat de travail

Rép. n°**13/** 'J 0 0 (on

Contradictoire - interlocutoire - RDD

ENCAUSE:

Madame B.,
Domiciliée A1,
partie demanderesse comparaissant en personne, assistée par Me Béatrice DE KEYSER, avocat, dont le cabinet est sis Avenue de Tervueren, 192 à 1150 Bruxelles ;

CONTRE:

L'association de droit public, ASSOCIATION HOSPITALIERE X , ci-après, le CHU,
dont le siège social est situé A2,
partie défenderesse comparaissant par Me Sébastien ROGER, avocat, dont le cabinet est sis Rue de Loxum, 25 à 1000 Bruxelles ;

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

1 LA PROCEDURE

1.
Madame B. a introduit la procédure par une citation signifiée le 27 septembre 2010.

Madame B. a déposé des conclusions le 24 octobre 2011, des conclusions de synthèse le 25 juin 2012 et un dossier de pièces.

Le CHU a déposé des conclusions le 24 juin 2011, des conclusions additionnelles le 17 février 2012, des conclusions de synthèse le 24 septembre 2012 et un dossier de pièces.

2.
Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 3 décembre 2012.

La tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code judiciaire a échoué.

Monsieur **H.** Funck, auditeur du travail, a donné à cette audience un avis oral concluant au fondement partiel de la demande. Le conseil du CHU a répliqué oralement à cet avis au cours de la même audience et la cause a alors été prise en délibéré.

II L'OBJET DE LA DEMANDE

3.
Selon ses dernières conclusions, madame B. demande la condamnation du CHU à lui payer :

16.928,93 euros d'indemnité compensatoire de préavis, correspondant à 4 mois de rémunération;
25.393,40 euros à titre d'indemnité de protection contre le licenciement de la femme enceinte ;
25.393,40 euros à titre d'indemnité sur la base de la loi du 10 mai 2007 ou, subsidiairement, à titre d'indemnité pour licenciement abusif;
les intérêts sur les pécules de vacances payés en cours de procédure.

Elle demande également les documents sociaux correspondant aux droits ainsi consacrés et les dépens.

III LES FAITS

Les faits pertinents de la cause, tels qu'ils résultent des dossiers et pièces de procédure déposés par les parties, peuvent se résumer comme suit.

4.
Madame B. est entrée au service du CHU le 1er octobre 2008 en qualité de médecin généraliste dans le service des urgences.

5.
A partir du 19 mars 2009, madame B. a été en congé de maternité. Ce congé s'est prolongé par un congé d'allaitement.

6.
Le 10 juin 2009, le service des ressources humaines du CHU a adressé un courrier électronique à madame B. lui signalant qu'elle n'avait pas encore signé son contrat de travail et l'invitant à venir le faire avant le.20 juin 2009.

7.
Le 28 septembre 2009, le directeur général du CHU a adressé à madame B. le courrier recommandé suivant :

« *Cher docteur,*

Concerne : votre contrat de travail à durée déterminée

Je vous adresse le présent courrier en ma qualité de directeur général du CHU.

Vous êtes engagée dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée du rr octobre 2008 au 30 septembre 2009 en qualité de médecin généraliste.
Vous avez pris différents contacts dans l'hôpital dont un avec le docteur G.. Celui-ci vous a rappelé que vous lui aviez indiqué ne pas désirer introduire de demande de renouvellement de contrat.

L'entrevue que vous avez eue avec Mme R. le 24 septembre 2009 n'a pas permis de dégager d'autre solution que la fin, comme prévu, de nos relations contractuelles au 30 septembre 2009 au soir.

(...) »

8.
Le 30 septembre 2009, madame B. a répondu à ce courrier par un message électronique, formulé comme suit :

« *Monsieur Bodson,*

J'ai pris connaissance de votre courrier du 28 septembre 2009.
Le contrat qui me lie au CHU est un CDJ et je conteste donc le contrat de type CDD auquel vous faites référence dans votre courrier, contrat que je n'ai pas signé.
Premièrement, vous avez décidé de rompre unilatéralement mon contrat de travail et vous me mettez à la porte au moment que vous jugez opportun alors que je suis enceinte.
M D. m'a affirmé par téléphone le 4 septembre 2009 qu'ils'agit d'un

licenciement sans motif grave et qu'il me ferait parvenir rapidement un courrier mettant fin à mon contrat.
Deuxièmement, vous modifiez unilatéralement les conditions de travail de manière radicale et de manière illégale, je l'ai également interprété comme une rupture de contrat.
Je tenais également à clarifier une situation: j'ai demandé conseil auprès de M G. qui m'a clairement dit que M D . ne reviendrait pas sur sa position et que je ne pourrais plus reprendre mon poste à la garde ; ce que vous relatez dans votre courrier est un peu différent, vous affirmez que j'ai formulé l'intention de ne pas continuer notre collaboration, ce qui est erroné. Si cela avait été le cas, je vous aurais fait parvenir une lettre de démission.
Mais je me réserve cependant le droit d'accepter d'autres propositions de travail à partir du 1 octobre 2009.
Je regrette que nous ne soyons pas parvenus à pacifier notre relation de travail avec une volonté commune de mettre fin au contrat sans que la rupture ne soit imputée plus à l'un qu'à l'autre.
Je reste ouverte au dialogue mais je vais informer mon avocat de ce litige».

9.
Le 19 août 2010, l'assureur protection juridique de madame B. a interpellé le CHU au sujet de ses conditions de licenciement et réclamé les sommes qui font l'objet de la présente procédure.

10.
Le 21 juin 2011, le CHU a transmis à madame B. ses documents sociaux de sortie.

IV LA POSITION DES PARTIES

La l2!)Sition de madame B.

11.
Madame B. explique avoir été soumise à des fortes pressions pour ne plus porter le voile pendant l'exécution de son contrat de travail. C'est face à son refus qu'il lui a été demandé de signer un contrat à durée déterminée prenant fin le 30 septembre 2009, ce qu'elle a également refusé puisqu'elle avait été engagée à durée indéterminée.

Madame B. explique avoir informé le CHU, le 14 septembre 2009, qu'elle était de nouveau enceinte. Elle a d'ailleurs été convoquée par le médecin du travail suite à cette annonce.

Son licenciement avec effet au 30 septembre 2009 lui a alors été notifié.

12.
Madame B. fait valoir qu'aucun contrat à durée déterminée n'a été convenu par écrit avant son entrée en service, ni même après. Le seul contrat produit par le CHU ne porte en effet pas sa signature.

Au contraire, les faits démontrent que la volonté des parties était de s'engager à durée indéterminée. En effet, une formation onéreuse d'urgentiste a été entamée en janvier 2009, à la demande du CHU, ce qui ne se conçoit guère si la volonté du CHU avait été de ne plus l'occuper au-delà du mois de septembre 2009.

Dès lors que, faute d'un contrat à durée déterminée, les parties étaient engagées à durée indéterminée et que c'est le CHU qui a mis fin à ce contrat, il lui est redevable d'une indemnité de rupture. Elle estime que cette indemnité devrait correspondre à 4 mois de rémunération, soit le préavis auquel elle aurait eu droit.

13.
Madame B. considère par ailleurs qu'elle était protégée contre le licenciement en raison de sa situation de femme enceinte. La preuve des motifs étrangers à la grossesse incombe à l'employeur.

Elle souligne que le CHU était bien informé de son état de grossesse puisqu'elle l'avait signalé à son chef de service et à ses deux adjoints. Par ailleurs, sa gynécologue est également en service au sein de l'hôpital.
Elle relève encore que le courrier lui notifiant son congé lui a été remis de la main à la main alors qu'elle était dans la salle d'attente du médecin du travail, précisément pour ce motif.
Elle avait enfin signalé la situation à madame R. du service du personnel quelques jours auparavant.

Madame B. demande, si un doute devait exister sur la connaissance de son état de grossesse, qu'il soit procédé à des enquêtes.

Madame B. indique que le CHU n'apporte aucun élément de nature à convaincre que la rupture aurait eu lieu pour des motifs étrangers à son état, de sorte qu'il lui est redevable de l'indemnité de protection prévue à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971.

14.
Madame B. souligne également les pressions dont elle a fait l'objet pour ne plus porter le voile pendant ses prestations de travail. La réalité de ce climat de pression découlerait de manière nette d'un courrier électronique adressé par le docteur D. à plusieurs chefs de service de l'hôpital.

Elle considère donc faire l'objet d'une discrimination sur la base des convictions religieuses et, par conséquent, avoir droit à l'indemnité prévue à l'article 18 de la loi du 10 mai 2007. A tout le moins, la même somme doit lui être allouée à titre de dommages et intérêts de droit commun.

La position du CHU

15.
Le CHU indique que madame B. est entrée en service au terme de sa formation. A plusieurs reprises, il lui a été demandé de venir signer son contrat de travail, en vain mais sans que madame B. ait jamais contesté avoir reçu son contrat ni qu'il ait été libellé comme portant sur une durée déterminée d'une année.

Par conséquent, c'est de manière logique que le CHU a signalé à madame B., en septembre 2009, que les relations de travail prendraient fin le 30 septembre 2009 comme convenu.

Il indique que madame B. a alors attendu plusieurs mois avant de réagir, lançant finalement citation quelques jours avant le terme du délai de prescription.

16.
Le CHU indique que le contrat à durée déterminée de madame B. a bien été constaté par écrit, ce qu'elle n'a jamais contesté pendant toute la durée de son occupation.

Le fait qu'elle ait été invitée à de nombreuses reprises à venir signer son contrat démontre qu'elle avait bien connaissance de son existence.

Le CHU conteste par ailleurs avoir demandé et pris en charge une formation d'urgentiste ou un stage spécialisé de madame B. dont il se déduirait la volonté de collaborer à durée indéterminée.

Subsidiairement, le CHU considère que madame B. ne pouvait prétendre qu'à trois mois de préavis. Il en va d'autant plus ainsi qu'elle a été immédiatement réengagée par un autre hôpital à Charleroi.

17.
Le CHU conteste également être redevable de l'indemnité de protection de la maternité.

Il fait en premier lieu valoir que le contrat a pris fin à l'échéance du terme convenu, de sorte qu'il n'y a nullement mis fin unilatéralement.

Par ailleurs, alors que cette preuve lui incombe, madame B. ne démontrerait pas qu'elle ait informé son employeur, à savoir le service du personnel ou le directeur médical du CHU, de son état de grossesse. Elle ne prouve pas davantage la date à laquelle cette information aurait été communiquée.

18.
Le CHU conteste en outre avoir commis à son égard des faits de discrimination. Il souligne occuper de très nombreux travailleurs étrangers ou d'origine étrangère.

Il relève que madame B. ne prouve pas avoir été traitée d'une manière moins favorable qu'une autre personne et note qu'elle n'a jamais déposé plainte pendant l'exécution de son contrat de travail, n'invoquant ces faits que des mois plus tard.

Le CHU souligne encore que les instructions de son directeur quant au port du voile étaient sans lien aucun avec des considérations d'ordre religieux et que, la matière n'étant pas réglementée, il appartient à chacun employeur de prendre les dispositions qu'il estime opportunes à cet égard.

19.
Le CHU conteste encore tout abus du droit de licencier ou toute faute commise à l'occasion du licenciement.

Il en va à plus forte raison ainsi puisque le contrat a simplement pris fin à l'échéance de son terme, que son non renouvellement procède de la volonté de madame B. et que cette dernière avait, dès avant la fin des relations de travail, conclu un contrat de collaboration avec un hôpital situé à Charleroi, où elle travaille toujours actuellement.

20.
Enfin, le CHU B. indique que les pécules de vacances ont sans doute été payés avec retard mais que les intérêts seraient bien plus réduits que ce que réclame madame B.. Ils auraient du reste été payés pour partie.

L'avis de monsieur l'auditeur du travail

21.
Monsieur l'auditeur du travail considère que les parties étaient liées à durée indéterminée faute d'un contrat écrit signé avant l'entrée en service de madame B.. Il relève qu'un contrat non signé par une des parties n'est pas un contrat valable. Le principe d'une indemnité compensatoire de préavis doit donc être reconnu en faveur de madame B.

Il estime que l'indemnité de protection de la maternité n'est pas due. Dès lors que le CHU pensait se borner à constater la fin d'un contrat à durée déterminée, son intention de rompre était nécessairement étrangère à l'état de grossesse de madame B. En outre, la preuve formelle que le CHU était informé de sa grossesse n'est pas apportée.

Le même raisonnement doit être opposé à l'argument selon lequel madame B. aurait été licenciée en raison de difficultés liées au port du voile. Par ailleurs, le principe de neutralité du secteur public, tout comme la possibilité de recourir à des couvre-chefs à caractère professionnel, justifient la position du CHU en la matière.

, **POSITION DU TRIBUNAL**

iemnité de ru12..ture

uestion du droit de madame B. a une indemnité de rupture dépend de celle woir si elle était liée avec le CHU par un contrat venant à terme le 30 embre 2009 ou conclu à durée indéterminée.

s le premier cas, elle ne peut prétendre à une indemnité de rupture, les relations ravail ayant pris fin par l'échéance du terme convenu. Dans le second, le CHU lui serait redevable d'une telle indemnité conformément à l'article 39, § de la loi du 3 juillet 1978.

rticle 7 de cette loi distingue trois types de contrats : le contrat conclu pour une ée déterminée, celui conclu pour un travail nettement défini et enfin le contrat LClu pour une durée indéterminée.

trticle 9 de la même loi énonce par ailleurs que le contrat de travail conclu pour durée déterminée ou pour un travail nettement défini doit être constaté par écrit llr chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en vice de celui-ci.
défaut d'écrit établissant qu'il est conclu pour une durée déterminée ou pour un vail nettement défini, le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats nclus pour une durée indéterminée.
L constatation par écrit d'un contrat conclu pour une durée déterminée ou pour un tvail nettement défini n'est pas requise dans les branches d'activité et pour les tégories de travailleurs où cette forme de contrat de travail est admise par une mvention collective de travail rendue obligatoire par le Roi. Il n'est pas contesté 1e cette dernière hypothèse n'est pas d'application en l'espèce.

ette disposition énonce ainsi trois conditions : que le contrat (i) soit constaté par un ;rit, (ii) que cet écrit soit conclu individuellement pour chaque travailleur et (iii) que t écrit soit conclu avant l'entrée en service.

'.es conditions de forme revêtent un caractère substantiel et non probatoire (P. Denis, *)roit du travail,* Larcier, 1991, p. 33). Cela signifie que l'accomplissement de ces ormes est une condition d'existence et de validité de la clause de terme et n'est pas miquement destiné à en apporter la preuve. Leur défaut ne pourra par conséquent >as être pallié par d'autres modes de preuve.

:es exigences de forme et leur sanction présentent par ailleurs un caractère impératif n faveur du seul travailleur (Cass., 7 décembre 1992, *Pas.*, 1992, I, 1341).

En ce qui concerne l'écrit, aucune forme n'est exigée le concernant. Il doit cependant manifester avec certitude le consentement des parties sur la clause de terme, exprimé

mt l'entrée en service. Concrètement, il en résulte la nécessité d'une signature des ties sur l'écrit en cause : « *Attendu que le contrat de travail est constaté par écrit, nme le prévoit cet article, lorsque les parties manifestent leur consentement par ·it; qu'un tel consentement résulte de la signature de chaque partie sur le contrat* 0*it ou sur un des écrits constituant le contrat; Qu'il ne peut légalement se déduire la constatation qu'un contrat de travail a été rédigé en double exemplaire à la te où il a pris cours et qu'il a été signé à une date ultérieure par le travailleur, que contrat a été constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service du 1vailleur* » (Cass., 20 septembre 1993, *Pas.*, p. 715)

rr l'espèce, il ne résulte d'aucun élément que madame B. ait marqué son :cord par écrit sur un contrat à durée déterminée avant son entrée en service du 1er ;tobre 2008.

e seul fait, du reste non formellement établi, que le CHU ait, réalablement à cette entrée en service, établi un contrat écrit sans qu'il n'ait été tgné par madame B. ne pourrait s'assimiler à un accord marqué par écrit par ette dernière.

,es relations entre parties étaient donc régies par un contrat de travail à durée ndéterminée.

6.
)ès lors que la CHU a mis fin aux relations de travail conclues à durée ndéterminée, madame B. a droit à une indemnité compensatoire de préavis.

Pour la détermination du délai de préavis en application de l'article 82, § 3 de la loi du 3 juillet 1978, le Tribunal prend en considération les éléments suivants :

l'âge de madame B. au moment de la rupture, soit 33 ans; son ancienneté d'un an exactement;
le niveau de sa rémunération et la nature de ses fonctions.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, le Tribunal considère que madame B. pouvait prétendre à un préavis de 3 mois.

L'indemnité compensatoire lui revenant est donc de **12.696,70 euros** (soit 50.786,78 euros x 3/12).

L'indemnité de p_rotection de la maternité

27.
La protection de la femme enceinte contre le licenciement est organisée par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Cette disposition est rédigée comme suit :

« *Sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un*

acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, en ce inclus la période de huit semaines durant laquelle la travailleuse doit prendre, le cas échéant, ses jours de congé de repos postnatal.
Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1er, ou à défaut de motif, l'employeur payera à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail. »

28.
Si la charge de la preuve des motifs étrangers à l'état de grossesse incombe à l'employeur, il appartient par contre à la travailleuse de prouver que l'employeur était informé de sa grossesse au moment du congé (voy. C. trav. Mons, 8 août 1996, *Chr.D.S.*, 1997, p. 486; C. trav. Bruxelles, 23 février 2005, *Chr.D.S.*, 2005, p. 341 et note).

Par employeur, il faut entendre en règle la personne investie du pouvoir de licencier.

29.
En l'espèce, madame B. ne démontre pas avoir informé une personne investie du pouvoir de licencier, ou à tout le moins le service du personnel de l'hôpital auquel ce pouvoir pouvait être délégué, de son état de grossesse.

Le fait que son chef de service ou ses adjoints aient été informés est sans pertinence dès lors qu'ils n'étaient pas investis du pouvoir de licencier et que rien n'indique avec certitude qu'ils auraient fait suivre cette éventuelle information à ceux qui disposaient de ce pouvoir.

Il en va de même pour le médecin du travail ou son propre médecin traitants, lesquels étaient au contraire *a priori* tenus au secret quant à sa situation médicale (C. trav. Bruxelles, 23 février 2005, *Chr.D.S.*, 2005, p. 341 et note).

30.
Faute d'apporter cette preuve, ni même un commencement de ce qui pourrait être confirmé par voie d'enquêtes, madame B. ne peut prétendre avoir été licenciée au mépris du régime de protection organisé par l'article 40, alinéa 1er, précité et avoir droit à l'indemnité de l'alinéa 2 de la même disposition.

Ce chef de demande est non fondé.

L'indemnité sur base de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et l'indemnité pour licenciement abusif

31.
Ces deux chefs de demande reposent sur le postulat que madame B. aurait été licenciée en raison de la volonté de son employeur de lui interdire le port du voile pendant ses fonctions et de son refus de s'y plier.

32.
Madame B. dépose un courrier électronique adressé par le directeur du CHU à certains responsables de l'hôpital qui témoigne de la volonté de son auteur de voir interdire le port du voile par le personnel de l'hôpital, à tout le moins lorsque ce voile présente une connotation religieuse.

Si l'approche retenue par ce message et le ton assez badin qu'il adopte face à une question aussi délicate sont sans doute contestables, il n'en reste pas moins que rien n'indique qu'il a été suivi d'effet, que cette interdiction a été signifiée à madame B. et que ce serait son refus de s'y soumettre qui aurait déterminé, en tout ou en partie, son licenciement.

Dans ces conditions, madame B. ne démontre aucune discrimination sur base des critères protégés par la loi du 10 mai 2007 précitée, ni de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un de ces critères.

33.
Par conséquent, ce chef de demande, qu'il repose sur les articles 17 ou 18 de la loi du 10 mai 2007 ou sur le postulat d'une faute constitutive d'un abus du droit de licencier, est non fondé.

Les intérêts sur les 12..écules de vacances

34.
C'est à juste titre que le CHU fait valoir que les pécules de vacances sont exclus de la notion de rémunération par l'article 2, alinéa 2, 1°, a), de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs en sorte qu'ils ne portent pas intérêts de plein droit mais uniquement à compte de la mise en demeure.

Dès lors qu'ils n'ont été réclamés que par la mise en demeure du 19 août 2010, c'est à compter de cette date que les intérêts sont dus.

35.
Les parties ne s'expliquent cependant pas sur les calculs divergents qu'elles accomplissent.

Il y a lieu d'ordonner la réouverture des débats sur ce point, sans nouvelle audience, conformément à ce qui est prévu au dispositif du présent jugement.

Les dé12..ens

36.
Il y a lieu de réserver les dépens jusqu'à ce que toutes les questions en litige aient été tranchées.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire,

L
Condamne la partie défenderesse à payer à madame B. la somme de **12.696,70 euros** d'indemnité compensatoire de préavis,

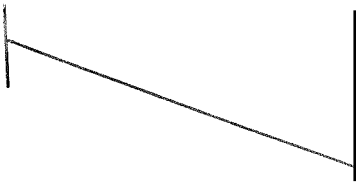
Dit que cette somme sera payée sous la déduction des retenues, notamment fiscales et sociales, légalement obligatoires et qu'elle sera majorée des intérêts courant, au taux légal, du 30 septembre 2009 jusqu'au complet paiement,

Déboute madame B. de ses demandes fondées sur les lois du 16 mars 1971 sur le travail, du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations et de dommages et intérêts pour licenciement abusif,

2.
Avant dire droit quant à la demande d'intérêts sur les pécules de vacances, ordonne la réouverture des débats quant au calcul de ces intérêts étant entendus qu'ils ont pris cours le 19 août 2010, selon les modalités suivantes :

la partie défenderesses déposera ses conclusions après réouverture des débats et pièces éventuelles le 30 avril 2013 au plus tard;
madame B. déposera ses conclusions après réouverture des débats et pièces éventuelles le 31 mai 2013 au plus tard ;
la partie défenderesses déposera ses éventuelles conclusions de synthèse après réouverture des débats le 17 juin 2013 au plus tard ;
la cause sera prise en délibéré à cette dernière date.

3 **3.**
F Réserve les dépens.



Ainsi

H. M Ainsi jugé par la2 e chambre du Tribunal du travail de Bruxelles où siégeaient
F. d
H. I H.MORMONT, Vice-président,
F. de DONNEA, Juge social employeur,
et pro H. DE LANDTSHEER, Juge social employé,

à laquelle était présent :

H. M et prononcé à l'audience publique du 1 1 MARS 2013
assist

H.MORMONT, Vice-président,
le C assisté de M. COMPS, Greffier délégué,

le Greffier délégué,

H.MORMONT

M.COMPS F.deDONNEA