

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES DU 15 JUILLET 2020

EN CAUSE :

Madame G. C., RN: X,
domiciliée X,
partie demanderesse, comparaisant par Maître L. P., avocat ;

CONTRE :

La S.A. O., BCE: ,
dont les bureaux sont situés X,
partie défenderesse, comparaisant par Maîtres N. L. et A. N. loco Maître O. R., avocat ;

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

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

Vu la citation introductive d'instance du 20 novembre 2018 ;

Vu l'ordonnance du 6 février 2018 prise sur pied de l'article 747 § 2 du Code judiciaire

Vu les conclusions prises par les parties et en particulier les conclusions additionnelles prises au nom de Madame C., défenderesse ;

En l'absence de conciliation des parties, entendu celles-ci en leurs explications, dires et moyens à l'audience publique du 13 janvier 2020 de la 3e chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles.

I. LES FAITS

1.

Madame C. a été engagée dans les liens d'un contrat de travail d'employée par la société MEDIA+ (M.) — devenue la société O. — ceci avec effet au 15 juin 2003.

La fonction de Madame C. était celle de "Senior Radio Planner/Buyer".

Madame C. deviendra ultérieurement responsable des achats publicitaires "Audio" des agences M. et M.. Elle était à la tête d'une équipe de trois(3) collaborateurs.

2.

Lors d'une restructuration interne intervenue à la fin de l'année 2017, le nombre de personnes exerçant des responsabilités a été réduit pour éviter les doublons de fonction.

A cette occasion, Madame C. s'est vue confier le poste d'Audio Lead en lieu et place du poste de "Head of Audio", ce qui aurait constitué, selon elle, une rétrogradation.

Selon Madame C., cette décision se serait inscrite "dans un contexte de surcharge de travail, accompagnée de signes répressifs, humiliants et démotivants de la part de la hiérarchie" à son encontre.

Madame C. a ensuite subi une longue incapacité de travail.

3.

Madame C. reproche notamment à la société O. l'octroi de bonus plus importants que les siens aux personnes qui lui étaient subordonnées ainsi qu'à ses collègues. Elle évoque également un courriel que lui a adressé Monsieur B.. En outre, la société O. l'aurait menacée de poursuite en justice pour divulgation d'informations relatives au budget des entités de GROUP M.

Madame C. précise que ces éléments sont donnés à titre exemplatif.

Madame C. expose encore avoir, à de multiples reprises, pris contact avec la responsable des ressources humaines de la société O. ainsi qu'avec son manager direct et même avec le directeur financier "afin d'exprimer son mal-être, son stress et son sentiment d'injustice mais également pour les alerter sur sa surcharge de travail."

Ces appels seraient restés lettre morte.

4.

Madame C. a subi une incapacité de travail à partir du 18 décembre 2017.

Madame C. a rencontré Monsieur B., administrateur au sein de la société O., en date du 18 avril 2018.

Madame C. avait en effet souhaité cette entrevue afin de trouver un accord à l'amiable quant à un possible départ.

Il apparaît par ailleurs que la personne responsable des ressources humaines était présente lors de cet entretien.

À la même époque, Monsieur B. a exigé de Madame C. que celle-ci restitue le véhicule de société et ce après quatre (4) mois d'incapacité de travail.

5.

Le 21 septembre 2018, alors que Madame C. se trouvait toujours en incapacité de travail, la société O. lui a notifié son licenciement pour motif grave.

Les motifs justifiant la décision de la société O. étaient les suivants :

Conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, vous trouverez ci-dessous les motifs justifiant notre décision.

1.

Vous êtes occupée en qualité de "Audio Lead", dans le cadre d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée, au sein de notre entreprise depuis le 10 octobre 2004.

Il s'agit d'une fonction importante. Vous êtes la numéro 2 de l'Audio en Belgique au sein de notre entreprise.

2.

Depuis le 18 décembre 2017, vous êtes en incapacité de travail, pour cause de maladie, officiellement en raison d'un burnout et/ou d'une dépression.

Vous nous avez communiqué plusieurs certificats médicaux, attestant de votre incapacité de travail et prolongeant régulièrement celle-ci.

Nous n'avons pas manqué, durant cette période, de vous exprimer notre soutien et de vous faire part du fait que vous pouviez prendre le temps nécessaire à votre complet rétablissement. En conséquence, nous avons temporairement réorganisé votre département, afin d'assurer la continuité des services à nos clients.

Au terme de la période couverte par le salaire garanti, vous avez continué à bénéficier, à charge d'O., des avantages suivants :

- un Ipad, avec un abonnement internet mobile ;
- un smartphone, avec un abonnement téléphonie et internet mobile ;
- une assurance groupe "hospitalisation";
- une assurance groupe "pension complémentaire".

Le maintien de ces avantages rémunérateurs n'était en aucun cas un oubli de notre part. En vous maintenant ces avantages rémunérateurs, nous étions dans l'attente confiante d'une reprise du travail au terme de l'incapacité de travail.

3.

Au cours de cette période d'incapacité de travail, malgré l'expression répétée de notre confiance, vous nous avez demandé d'être licenciée et notamment :

- le 18 avril 2018, lors d'un entretien en présence de Monsieur G. B. et Madame D. B., respectivement Administrateur et Responsable des Ressources Humaines ;
- le 23 avril 2018, par l'intermédiaire de l'un de vos conseils, Maître P. W., dans un courrier recommandé qui nous a été directement adressé.

Nous avons refusé votre demande. Nous vous avons précisé que nous apprécions votre travail et que nous comptons sur vous pour le futur.

Nous pensons que, dès que votre état de santé le permettrait, vous reprendriez le travail au sein de notre entreprise.

4.

Par un email envoyé le 31 août 2018 à 18h58, vous nous avez communiqué un nouveau certificat médical d'incapacité. Celui-ci prolongeait votre incapacité de travail, pour cause de maladie, jusqu'au 30 septembre 2018 inclus.

5.

Nous avons ensuite été informés oralement de ce que vous exerceriez une activité professionnelle, malgré votre incapacité de travail, dans une boutique de vêtements et d'accessoires pour dames située non loin de nos bureaux.

6.

Les informations que nous avons reçues ne permettant certainement pas d'acquiescer à une quelconque certitude à propos de l'exercice d'une activité professionnelle au cours de votre incapacité de travail, nous avons mandaté Me P. B., huissier de justice, pour que celui-ci visite la boutique "D.", située X à Auderghem, afin de constater si vous y exerciez effectivement une activité professionnelle.

7.

Notre huissier de justice s'est présenté dans la boutique "D." les 7 et 11 septembre 2018. Il n'a pas constaté votre présence.

8.

Le 13 septembre 2018, aux alentours de 10h30, Me A. D. C., huissier de justice suppléant, en remplacement de Me B., s'est une nouvelle fois rendu au commerce "D.". Le commerce était ouvert.

En entrant dans le commerce, l'huissier de justice a immédiatement constaté votre présence derrière le comptoir. Vous classiez des documents. Vous étiez seule.

Vous l'avez salué en souriant et avez demandé si vous pouviez l'aider. Celui-ci a déclaré être à la recherche d'un cadeau pour un proche et a demandé conseil.

Vous avez donc présenté différents modèles de foulards et l'avez conseillé.

Vous étiez avenante, souriante et décontractée.

Lorsque l'huissier a voulu procéder au paiement du foulard, vous lui avez expliqué que le terminal Bancontact ne fonctionnait pas. Le temps que celui-ci aille retirer de l'argent à une agence bancaire, vous avez emballé son achat.

Au retour de l'huissier, vous lui avez présenté vos excuses pour ce désagrément et lui avez expliqué que vous aviez repris la gérance du magasin depuis le mois de septembre 2018.

L'huissier de justice a quitté votre commerce après cet achat, aux alentours de 11h00, sans s'identifier en sa qualité d'huissier.

9.

Afin d'exclure toute présence fortuite dans la boutique, le mardi 18 septembre 2018, l'huissier de justice s'est à nouveau rendu à l'adresse du commerce "D.", aux alentours de 10h30.

Il a directement constaté votre présence dans le commerce. Vous étiez occupée avec une cliente.

L'huissier est entré dans le commerce aux alentours de 11h00, après le départ de la cliente. Vous étiez derrière le comptoir. Il vous a saluée et vous a demandé si vous étiez bien Madame G. C.. Vous lui avez répondu par l'affirmative. Vous sembliez étonnée.

L'huissier de justice a décliné son identité, sa qualité et le but de sa démarche. Il vous a déclaré avoir constaté que, le jeudi 13 septembre 2018, vous travailliez dans ce même commerce et que vous lui aviez déclaré avoir repris la gérance de celui-ci depuis septembre, alors même que vous étiez en incapacité de travail auprès de O..

Vous avez confirmé travailler dans ce magasin à mi-temps et avoir repris la gérance de celui-ci le 1er septembre 2018. L'huissier vous a saluée et a quitté le commerce, aux alentours de 11h15.

10.

L'huissier de justice a repris ses constatations dans un procès-verbal de constat, établi le mardi 18 septembre 2018.

Nous avons reçu le procès-verbal de constat le 20 septembre 2018.

C'est ce 20 septembre 2018 que nous avons acquis la certitude que vous n'êtes pas du tout incapable de travailler et que vous exercez une activité professionnelle pour votre propre compte en gérant un commerce de vêtements et d'accessoires pour dames.

11.

L'exercice d'une activité professionnelle au cours d'une période d'incapacité de travail est inacceptable. Cette activité professionnelle remet en cause la réalité de votre incapacité. Au minimum, elle compromet ou reporte votre guérison, qui est un préalable à la reprise du travail au sein de votre entreprise.

Par ailleurs, l'article 4 de votre contrat de travail mentionne explicitement que l'exercice d'une autre activité professionnelle rémunérée ou non, pour son compte ou le compte d'autrui, est interdite. En exerçant une autre activité professionnelle, vous ne respectez pas l'engagement que vous avez pris par contrat.

En outre, vous avez abusé de la confiance que nous avons placée en vous. Dans l'attente de votre retour, nous avons réorganisé votre département afin d'assurer la continuité des activités. Nous avons réparti vos tâches et responsabilités entre vos collègues de travail, qui ont été ainsi obligés d'assumer une surcharge de travail, totalement injustifiée puisque vous êtes parfaitement capable de travailler.

De plus, en exerçant une activité génératrice de profits alors que vous bénéficiiez, à charge de notre entreprise, de divers avantages rémunérateurs, vous vous êtes rendue coupable de fraude et de vol au détriment de votre employeur.

Tous ces éléments ruinent la confiance que nous avons placée en vous.

12.

Nous attendons de nos employés qu'ils exécutent leur contrat de travail de bonne foi et de manière loyale.

Aux termes des faits décrits ci-dessus, il est incontestable que vous avez :

- exercé une activité professionnelle durant votre incapacité de travail ;
- violé l'obligation d'exécution de bonne foi des conventions ;
- violé l'engagement de ne travailler qu'au profit d'O. ;
- abusé de la confiance d'O. ;
- commis une fraude et un vol envers O. ;
- fait preuve d'un manque total de respect à l'égard d'O..

Dans ce contexte, nous avons constaté que les faits, tels que décrits ci-dessus, rendent immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation professionnelle. C'est pourquoi le 21 septembre 2018, nous avons rompu votre contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave, sans préavis ni indemnité ...

II. LES DEMANDES DE MADAME C.

6.

Madame C. sollicite la condamnation de la société O. au paiement des sommes suivantes :

- a. une indemnité compensatoire de préavis correspondant à dix (10) mois et quinze (15) semaines de rémunération, soit un montant brut estimé à 64.796,73 EUR ;
- b. des dommages et intérêts en réparation du préjudice causé par la violence et/ou le harcèlement moral au travail, soit un montant forfaitaire brut de 21.730,17 EUR ;

- c. une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à dix-sept (17) semaines de rémunération, soit un montant brut estimé à 18.883,60 EUR ;
- d. une indemnité pour abus du droit de licencier d'un montant de 25.000,00 EUR
- e. une indemnité forfaitaire d'un montant de six (6) mois de rémunération brute en raison d'une discrimination fondée sur l'état de santé actuel, soit un montant brut estimé à 28.880,83 EUR ;
- f. la prime de fin d'année proratisée pour l'année 2018, soit un montant brut estimé à 2.966,64 EUR ;
- g. les pécules de vacances de départ légalement dus ;
- h. les intérêts légaux et judiciaires sur les montants bruts qui précèdent, et ce à dater du 21 septembre 2018 ;
- i. les dépens, en ce compris l'indemnité de procédure taxée au montant maximum, à savoir 12.000,00 EUR.

7.

Madame C. sollicite également condamnation de la société O. à lui délivrer un nouveau formulaire C4 dûment complété et mentionnant la période couverte par l'indemnité de rupture et le motif précis du licenciement.

III. LES DEMANDES DE LA SOCIETE O.

8.

A titre principal, la société O. demande au tribunal du travail francophone de Bruxelles :

- a. de déclarer les demandes de Madame C. recevables mais non fondées ;
- b. en conséquence, de débouter Madame C. de l'ensemble de ses demandes ;
- c. de condamner Madame C. aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

9.

A titre subsidiaire, la société O. demande au tribunal, dans l'hypothèse où celui-ci infirmerait le licenciement pour motif grave de Madame C., de fixer l'indemnité compensatoire de préavis à 64.110,32 EUR bruts.

Dans le même contexte, à supposer que le tribunal estime le licenciement de Madame C. manifestement déraisonnable, la société O. demande de limiter l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au montant minimal, c'est-à-dire trois (3) semaines de rémunération.

La société O. demande en outre que le tribunal n'octroie pas l'exécution provisoire du jugement ou, à titre plus subsidiaire, que le tribunal autorise la société O. à cantonner à la Caisse des dépôts et consignations les montants auxquels elle serait condamnée.

Enfin, la société O. demande au tribunal de fixer le montant de l'indemnité de procédure à son montant de base, déterminé en fonction du montant qui serait effectivement attribué à Madame C..

IV. LES MOYENS DE MADAME C.

IV.1. Quant au licenciement pour motif grave

IV.1.1. Premier moyen : le licenciement est tardif

10.

Madame C. expose que le licenciement serait intervenu en dehors du délai de trois (3) jours ouvrables prévu par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Madame C. expose que la société O. affirme sans preuve "avoir été informée oralement" du fait qu'elle exerçait une activité professionnelle dans une boutique de vêtements et d'accessoires pour dames située non loin des bureaux de la société O..

Pour Madame C., la société O. disposait de toutes les informations requises à propos de l'exercice de cette activité dès le début du mois de septembre 2018, via les réseaux sociaux, de telle sorte que le recours à un huissier de justice ne lui aurait servi qu'à se réserver un moyen de preuve.

Madame C. en conclut qu'il serait démontré que le management de Group M a eu une connaissance certaine et suffisante de son activité professionnelle dès le 1^{er} septembre 2018.

En conséquence, le licenciement pour motif grave serait intervenu plus de trois (3) jours ouvrables après la connaissance des faits et serait donc tardif.

IV.1.2. Deuxième moyen : les faits reprochés ne sont pas constitutifs de motif grave

11.

Madame C. considère que l'exercice par elle d'une activité professionnelle pendant une période d'incapacité travail n'est, en l'espèce, pas constitutive de motif grave.

Madame C. expose à cet égard que son médecin traitant l'avait encouragée à reprendre une activité complémentaire comme indépendante, dans un tout autre domaine, afin qu'elle puisse reprendre confiance en elle.

Elle précise encore que le médecin conseil de la mutuelle a suivi cet avis et l'a autorisée à exercer l'activité en question (reprise d'une boutique de vêtements) à raison de vingt (20) heures par semaine au maximum en qualité d'indépendante et que cette autorisation lui avait été accordée pour la période du 1^{er} septembre 2018 au 31 août 2020.

Madame C. en conclut que l'exercice d'une activité complémentaire en qualité d'indépendante dans un tout autre domaine et en une autre qualité n'était pas incompatible avec son incapacité de travail.

Pour Madame C., l'exercice pendant une période d'incapacité de travail d'une activité — fût-elle rémunérée - qui est plus légère que le travail convenu ne constitue pas en soi un motif grave de licenciement. Il n'en irait autrement que si cette activité compromet ou retarde la guérison, ce qui ne serait nullement le cas en l'espèce et ce au motif que l'activité exercée était de nature à favoriser la guérison plutôt que de la retarder, ce qui serait confirmé à la fois par son médecin traitant et par le médecin conseil.

12.

La société O. invoque par ailleurs dans la lettre de motivation du licenciement pour motif grave :

- (1) l'article 4 du contrat de travail qui interdit l'exercice de toute activité professionnelle, rémunérée ou non ;

- (2) un abus de confiance ;
- (3) une fraude et un vol au détriment de l'employeur ;
- (4) un manque de respect à l'égard de l'employeur ;
- (5) une violation du principe de loyauté et d'exécution de bonne foi des conventions.

13.

Pour Madame C., la clause figurant dans l'article 4 de son contrat de travail serait frappée de nullité, se heurtant à l'enseignement la Cour de cassation suite à son arrêt du 21 septembre 2008 ainsi qu'au principe de légalité dans le droit au travail garanti par l'article 23 de la Constitution.

En outre, la clause dont question constituerait une restriction absolue à l'exercice d'une activité accessoire de telle manière qu'elle ne rencontrerait pas la condition de proportionnalité. En effet, une telle restriction à la liberté du travail serait illicite puisqu'elle s'appliquerait y compris en dehors du temps et du lieu de travail sans pour autant être indispensable à la protection des intérêts légitimes de la société O..

14.

Concernant le grief relatif à un abus de confiance, la thèse de la société O. est que Madame C. était parfaitement capable de travailler de telle sorte qu'elle aurait abusée de la confiance mise en elle par son employeur en étant en incapacité de travail, ceci ayant par ailleurs entraîné une surcharge de travail pour ses collègues.

Madame C. évoque pour sa part le fait qu'elle était couverte par certificat médical pendant toute la période considérée et était donc dans l'incapacité d'exécuter de travail convenu.

Madame C. conteste en conséquence que son comportement puisse être qualifiée de fautif.

15.

Concernant le grief de fraude et vol, il s'agit du fait que Madame C. a bénéficié, à charge de la société O., de divers avantages rémunérateurs tout en exerçant une activité génératrice de profits.

Madame C. s'en réfère également, concernant ce point, au fait qu'elle était couverte par des certificats médicaux pendant toute la période considérée.

16.

Concernant le grief suivant, à savoir un manque de respect vis-à-vis de son employeur, Madame C. estime que l'exercice d'une activité complémentaire dûment autorisée de nature à favoriser sa guérison ne démontre aucunement un quelconque manque de respect.

17.

Enfin, concernant le grief de violation du principe de loyauté et d'exécution de bonne foi des conventions, Madame C. estime que ce grief serait imprécis.

A titre surabondant, elle considère que le fait qu'elle ait exercé avec l'autorisation du médecin conseil une activité professionnelle à temps partiel dans un tout autre domaine et en une autre qualité et alors que le contrat de travail était suspendu, dans le cadre d'un trajet thérapeutique de réinsertion dans une dynamique professionnelle positive, ne constitue ni une violation de l'obligation d'exécution de bonne foi des conventions, ni une violation du principe de loyauté.

Madame C. insiste en outre sur le fait qu'elle n'aurait jamais dissimulé cette activité, l'ayant annoncée sur les réseaux sociaux le 31 août 2018, en présumant que ses collègues et son management en seraient informés.

18.

En conclusion, Madame C. estime que la rupture intervenue est irrégulière en la forme dès lors qu'elle ne répond pas au prescrit de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (non-respect du délai de trois (3) jours ouvrables et, pour certains griefs, imprécision). Elle le serait également sur le fond, en l'absence de faute.

La société O. serait dès lors redevable d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à dix (10) mois et quinze (15) semaines de rémunération, soit un montant brut de 64.796,73 EUR.

IV.2. Quant à la violence et au harcèlement moral

19.

Madame C. estime que la société O. n'a eu de cesse que de créer un environnement hostile et dégradant à son détriment. Cette violence et ce harcèlement moral au travail se seraient par ailleurs inscrits dans une stratégie ayant pour but de pousser Madame C. à la démission.

Madame C. estime que lors de la restructuration du Trading Group M à la fin de l'année 2017 la décision fut prise de la rétrograder au poste de "Audio Lead" en lieu et place du poste de "Head of Audio" qui aurait dû lui revenir.

Cette rétrogradation se serait par ailleurs inscrite dans un contexte de surcharge de travail, accompagnée de signes répressifs, humiliants et démotivants de la part de la hiérarchie à l'encontre de Madame C..

Il en aurait résulté une souffrance psychologique importante et une longue incapacité de travail concomitante à cette décision de rétrogradation.

20.

Madame C. relève à titre d'exemple l'octroi de bonus plus importants aux personnes qui lui étaient subordonnées, ce qui est à l'évidence dévalorisant.

Il en serait de même pour les autres managers d'un même niveau que Madame C. qui auraient systématiquement perçu des gratifications plus importantes.

Madame C. relève en outre le courriel que lui adressa Monsieur B. lui enjoignant de "bosser" plutôt que de discuter alors que Madame C., qui avait subi une opération et était en convalescence, avait anticipé son retour au travail.

Enfin, la société O. n'aurait pas hésité à menacer Madame C. de poursuite en justice pour divulgation d'informations relatives au budget des entités de Group M alors que ces informations étaient échangées dans le cadre de courriers officiels entre conseils, courriers remplaçant des communications de partie à partie.

Selon Madame C., il ne s'agit que de quelques exemples parmi d'autres.

Elle aurait par ailleurs à de multiples reprises pris contact avec la responsable des ressources humaines de la société O. ainsi qu'avec son manager direct et même avec le directeur financier afin d'exprimer son mal-être, son stress et son sentiment d'injustice mais également pour les alerter sur sa surcharge de travail.

21.

Madame C. estime en conséquence que ce climat hostile et dégradant et la surcharge de travail qui était la sienne ont conduit à son incapacité de travail pour burnout à partir du 18 décembre 2017.

La société O. aurait par ailleurs tout fait pour pousser Madame C. à la démission.

Aux yeux de Madame C., la société O. est dès lors redevable de dommages et intérêts en réparation du préjudice matériel et moral lié à la violence et au harcèlement moral subi, soit un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six (6) mois, soit un montant brut de 21.730,17 EUR.

IV.3. Quant au licenciement manifestement déraisonnable

22.

Madame C. estime que son licenciement serait manifestement déraisonnable au sens de la convention collective de travail n°109.

Elle relève que la décision de la société O. aurait été prise précipitamment sans même l'entendre en ses explications.

Elle sollicite dès le une indemnité correspondant à dix-sept (17) semaines de rémunération, soit la somme brute de 18.883,60 EUR.

IV.4. Quant à l'abus de droit

23.

Madame C. estime qu'en envoyant un huissier pour contrôler l'effectivité de son activité indépendante et la licencier ensuite pour motif grave, la société O. a exercé son droit au licenciement de la manière la plus brutale et la plus préjudiciable.

Madame C. estime que cet exercice abusif du droit de licencier lui a causé un dommage distinct de celui couvert par l'indemnité compensatoire de préavis, dommage qu'elle fixe ex aequo et bono à un montant de 25.000,00 EUR.

IV.5. Quant au caractère discriminatoire du licenciement

24.

Madame C. s'en réfère au prescrit de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination s'applique aux relations de travail, en ce compris à la décision de licencier.

Elle estime que son licenciement enfreint cette législation dans la mesure où il est basé sur son état de santé actuel, la société O. lui reprochant l'exercice d'une activité professionnelle pendant une période d'incapacité de travail.

Pour Madame C., la société O. lui est redevable de l'indemnisation forfaitaire d'un montant de six (6) mois de rémunération prévue par la loi du 10 mai 2007, soit la somme brute de 28.880,83 EUR.

25.

En outre, à titre subsidiaire, dans l'hypothèse où le tribunal conclurait que l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ne pourrait pas être cumulée avec l'indemnité forfaitaire due en cas de licenciement discriminatoire, Madame C. postule la condamnation de la société O. au paiement de l'indemnité forfaitaire d'un montant de six (6) mois prévue par la loi du 10 mai 2007, soit la somme brute de 28.880,83 EUR.

IV.6. Quant aux autres montants dus et au formulaire C4

26.

En l'absence de faute grave commise par Madame C., le licenciement pour motif grave est irrégulier.

Madame C. revendique dès lors la prime de fin d'année proratisée, soit un montant brut de 2.966,64 EUR.

Madame C. sollicite enfin la délivrance d'un nouveau formulaire C4 dûment complété et mentionnant la période couverte par l'indemnité de rupture et le motif précis du licenciement.

IV.7. Quant aux dépens

27.

Madame C. revendique le bénéfice des indemnités de procédure.

Postant, un montant de 1620257,97 EUR hors pécules de vacances légalement dus, l'indemnité de procédure s'élève à 6.000,00 EUR (montant de base).

Ce montant peut être porté à 12.000,00 EUR. Compte tenu de la complexité de l'affaire et du caractère manifestement déraisonnable de la situation, Madame C. sollicite la condamnation de la société O. au montant de l'indemnité de procédure maximale, soit 12.000,00 EUR.

IV.8. Quant à l'exécution provisoire

28.

Madame C. relève que l'exécution provisoire constitue désormais le principe pour toutes les affaires introduites à partir du 1er novembre 2015.

Elle considère par ailleurs qu'il y a lieu de refuser toute possibilité de cantonnement ou de caution, dès lors que le retard qui serait apporté au règlement des montants auxquels la société O. aurait été condamnée l'exposerait à un préjudice grave.

A cet égard, anticipant sur les arguments de la société O., elle précise encore qu'il est parfaitement possible de récupérer ou d'imputer le précompte professionnel et les cotisations de sécurité sociale en cas de réformation du jugement en appel et qu'il n'est donc pas justifié de déclarer le jugement à intervenir non exécutoire par provision ou de permettre le cantonnement postulé par la société O..

V. LES MOYENS DE LA SOCIETE O.

V.1. Quant au licenciement pour motif grave

29.

La société O. estime le licenciement pour motif grave recevable et fondé.

V.1.1. Premier moyen : le licenciement est régulier en la forme

30.

Madame C. est en incapacité de travail depuis le 18 décembre 2017.

Le 31 août 2018, Madame C. informe la société O. de la prolongation de son incapacité de travail, jusqu'au 30 septembre 2018.

En septembre 2018, la société O. apprend que Madame C. exercerait une activité professionnelle dans une boutique de vêtements et accessoires pour dames à Auderghem.

La société O. ignore donc si cette information est exacte et si Madame C. exerce effectivement des prestations dans une boutique.

En conséquence, la société O. ne prend aucune décision sans être sûre et certaine des faits reprochés à Madame C.. La société O. demande à un huissier de justice de vérifier et d'établir la réalité des faits.

31.

Le 20 septembre 2018, Me D. C., huissier de justice, communique son procès- verbal de constat, daté du 18 septembre 2018, au conseil de la société O..

Il ressort de ce procès-verbal que :

- la société O. a été informée oralement du fait que Madame C. exercerait une activité professionnelle dans une boutique de vêtements située à Auderghem ;
- la société O. souhaite s'assurer de la réalité de ces soupçons.

Concernant l'exercice d'une activité professionnelle, Me D. C. constatera la réalité des soupçons de la société O..

32.

Le jour-même, le conseil de la société O. communique le procès- verbal de constat à la direction de la société O..

Le 20 septembre 2018, Monsieur B., Chief Executive Officer de la société O., seule et unique personne compétente pour licencier Madame C., est informé de la réalité de l'exercice d'une activité professionnelle par celle-ci et dispose d'une connaissance suffisante à propos de la faute commise par Madame C..

Pour la société O., la décision de rompre le contrat de travail de Madame C. relève en outre de la gestion journalière de l'entreprise.

33.

Le vendredi 21 septembre 2018, O. notifie à Madame C. son licenciement pour motif grave.

Pour la société O., la notification du congé pour motif grave est donc intervenue dans les trois (3) jours ouvrables de la prise de connaissance certaine et suffisante des faits par Monsieur B., la personne compétente pour décider du licenciement.

Le mardi 25 septembre 2018, la société O. communique à Madame C. la motivation de son licenciement pour motif grave.

Le courrier recommandé contenant les motifs du licenciement a donc été notifié dans les trois jours ouvrables suivant la date de notification du congé.

En conclusion, le licenciement de Madame C. est régulier en la forme.

V.1.2. Second moyen : le licenciement pour motif grave est fondé

V.1.2.1. La clause d'exclusivité contenue dans le contrat de travail est valable et a été violée

34.

Pour la société O., la clause d'exclusivité contenue dans le contrat de travail est valable.

Par cette clause, Madame C. s'est interdite toute activité professionnelle, pour son propre compte ou pour le compte d'autrui.

Sur base de la jurisprudence, la clause d'exclusivité figurant dans le contrat de travail de Madame C. est, pour la société O., parfaitement valable, en ce qu'elle trouve son fondement dans le principe de loyauté qui s'impose aux parties.

35.

De plus, la société O. estime que l'existence et le contenu d'une telle clause est indispensable à la protection de ses intérêts légitimes.

En effet, la société O. est active dans le domaine des médias et de la communication. Ce secteur est hautement concurrentiel. Pour survivre et prospérer dans ce milieu, un employeur doit pouvoir s'assurer de l'entière disponibilité de ses collaborateurs.

De plus, la société O. relève que Madame C. exerçait une fonction importante au sein de l'entreprise.

Sur cette base, vu la fonction de Madame C. et le secteur particulier au sein duquel la société O. est active, l'existence d'une telle clause d'exclusivité est indispensable pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise.

En conclusion, et contrairement à ce que soutient Madame C., la société O. estime que la clause d'exclusivité contenue dans son contrat de travail est parfaitement valable.

Or, il apparaît des pièces du dossier que Madame C. a violé cette clause en exerçant une activité professionnelle dans un magasin de vêtements pour dames durant son incapacité de travail.

36.

En conclusion, la société O. estime que l'exercice d'une activité professionnelle par Madame C., à savoir la reprise d'une boutique de vêtements pour dames, constitue une violation de la clause d'exclusivité valablement insérée dans son contrat de travail. Un tel manquement a rompu de manière immédiate et définitive le lien de confiance liant les parties, et justifie la rupture du contrat de travail pour motif grave, sans préavis ni indemnité.

Pour la société O., le licenciement pour motif grave de Madame C. est donc fondé.

V.1.2.2. Vol de son employeur, manque de respect, de loyauté et abus de confiance

37.

La société O. relève que, durant son incapacité de travail, Madame C. a continué à percevoir divers avantages rémunérateurs accessoires à sa rémunération de base (ordinateur, assurance hospitalisation, ...).

Or, Madame C. étant en incapacité de travail de longue durée, O. n'était plus tenue de lui maintenir ces avantages.

Le 20 septembre 2018, à la lecture du procès-verbal de constat rédigé par l'huissier de justice, la société O. a appris que Madame C., alors qu'elle était en incapacité de travail, percevait des avantages rémunérateurs à charge d'O., elle exerçait une activité professionnelle génératrice de profits personnels.

Pour la société O., une telle attitude constitue donc une violation du principe d'exécution de bonne foi des conventions inscrit à l'article 1134 du Code civil et un vol de son employeur, la cause du maintien de ces avantages ayant été violée en parfaite connaissance de cause.

38.

Par ailleurs, la consultation des informations relatives à l'activité professionnelle de Madame C. auprès de la Banque-Carrefour des Entreprises enseigne que Madame C. a débuté son activité indépendante le 16 juillet 2018.

Son activité professionnelle a donc débuté bien avant septembre 2018 et Madame C. a volontairement dissimulé cette activité à son employeur pendant plusieurs mois.

Sur la base de ce qui précède, l'exercice par Madame C. d'une activité professionnelle pendant son incapacité de travail constitue une violation du principe de loyauté et d'exécution de bonne foi des conventions.

Un tel manquement, vu sa gravité, a, aux yeux de la société O., eu pour conséquence de rompre immédiatement et définitivement le lien de confiance qui liait les parties. Celui-ci justifie donc la rupture immédiate du contrat de travail, sans préavis ni indemnité.

39.

A titre surabondant, la société O. relève encore que Madame C., pendant sa longue incapacité de travail, a demandé à être licenciée à plusieurs reprises.

Dans ce cadre, l'exercice par Madame C. d'une activité professionnelle pendant son incapacité de travail témoigne de sa volonté de changer de carrière.

Ces circonstances particulières sont, pour la société O., des indices supplémentaires de ce que Madame C. a fait preuve d'un manque de loyauté et de respect à l'égard d'O.. Une telle attitude est fautive et justifie la rupture immédiate du contrat de travail, sans préavis ni indemnité.

V.1.2.3. A titre subsidiaire : l'évaluation de l'indemnité compensatoire de préavis réalisée par Madame C. est inexacte

40.

Pour la société O., sur la base des pièces produites par Madame C., sa rémunération annuelle brute de référence doit être fixée à 57.149,77 EUR bruts.

Dès lors, l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle elle pourrait prétendre est évaluée à 64.110,32 EUR bruts.

V.2. Quant au paiement d'une prime de fin d'année proratisée

41.

La société O. relève que la convention collective de travail du 9 juin 2016, conclue au sein de la commission paritaire n° 200 auxiliaire pour employés, énonce que les travailleurs licenciés pour motif grave n'ont pas droit à une prime de fin d'année.

Cette convention précise également que la prime de fin d'année est réduite au prorata des absences qui se sont produites au cours de l'année. La convention stipule toutefois que soixante (60) jours d'absence pour cause de maladie sont assimilés à des jours de prestations effectives de travail.

42.

A titre principal, la société O. estime que c'est à bon droit que Madame C. a été licenciée pour motif grave le 21 septembre 2018.

Sur cette base, et en application de l'article 5 de la convention collective de travail précitée, Madame C. n'a pas droit à une prime de fin d'année proratisée.

43.

A titre subsidiaire, dans l'hypothèse où le tribunal invaliderait le licenciement pour motif grave de Madame C., la société O. demande au tribunal de constater que le montant réclamé par Madame C. est inexact.

Madame C. n'a fourni aucune prestation de travail durant l'année 2018. Sur la base de l'article 4 de la convention précitée, celle-ci ne peut prétendre, le cas échéant, qu'à 2/12e d'une prime de fin d'année, soit 594,99 EUR bruts ((3.569,97 EUR / 12) x 2).

V.3. Quant au licenciement manifestement déraisonnable

44.

La société O. conteste la demande de Madame C. basée sur le prescrit de la convention collective de travail n°109.

A titre principal, la société O. estime que le licenciement de Madame C. n'est pas "manifestement déraisonnable".

Les faits qui justifient le licenciement de Madame C. ont en effet trait à l'exercice prohibé d'une activité professionnelle durant son incapacité de travail, en violation des dispositions contractuelles liant les parties et des principes de loyauté et d'exécution de bonne foi des conventions.

Quant à la réalité de ce manquement, la société O. se réfère expressément aux développements repris aux pages 14 à 22 de ses conclusions.

La demande de Madame C. doit donc, pour la société O., être déclarée non fondée.

45.

A titre subsidiaire, la société O. estime que les indemnités postulées par Madame C. ne sont pas cumulables.

La société O. vise en cela la demande de Madame C. en matière d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et sa demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Madame C. ne peut donc postuler le paiement de ces deux indemnités. En tout état de cause, la société O. ne peut être condamnée au paiement de ces deux (2) indemnités.

A supposer que, par impossible, la demande de Madame C. puisse être déclarée fondée, le tribunal devra constater que les deux indemnités postulées ne peuvent se cumuler.

46.

Enfin, à titre infiniment subsidiaire, la société O. estime que l'indemnité postulée à titre de licenciement manifestement déraisonnable doit être fixée à son minimum, soit trois (3) semaines de rémunération, soit 3.297,09 EUR bruts.

V.4. Quant à l'abus de droit

47.

Aux termes de ses conclusions principales, Madame C. postule la condamnation de la société O. au paiement d'un montant de 25.000,00 EUR à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

La société O. conteste cette demande.

48.

A titre principal, la société O. considère que le licenciement de Madame C. n'est pas abusif.

Pour la société O., alors que la charge de la preuve lui incombe, force est de constater que Madame C. n'apporte pas la preuve d'une quelconque faute commise son employeur.

49.

A titre subsidiaire, la société O. estime que les indemnités postulées (dommages et intérêts pour licenciement abusif et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable) ne sont pas cumulables.

V.5. Quant à la demande relative aux dommages et intérêts en réparation du préjudice causé par le harcèlement moral au travail

50.

La société O. relève qu'aux termes de ses conclusions de synthèse, Madame C. postule condamnation de la société O. au paiement d'un montant de 21.730,17 EUR bruts à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice causé par le harcèlement moral au travail dont elle aurait été victime.

La société O. conteste avoir créé un environnement hostile et dégradant au détriment de Madame C. dans le but de pousser Madame C. à la démission.

51.

Par ailleurs, la société O. constate que, contrairement à ce qu'elle allègue, Madame C. n'a jamais alerté sa hiérarchie quant à un éventuel risque de "burnout" et des faits de harcèlement moral.

De plus, Madame C. n'a jamais formulé de demande d'intervention informelle auprès de la personne de confiance de l'entreprise.

Pour la société O., Madame C. échoue donc à rapporter la preuve d'éléments permettant de présumer l'existence de harcèlement moral au travail.

Pour ces motifs, sa demande doit être déclarée non fondée.

V.6. Quant à la demande relative à l'indemnité pour licenciement discriminatoire au sens de la loi anti-discrimination

52.

Aux termes de ses conclusions de synthèse, Madame C. postule la condamnation de la société O. au paiement d'un montant de 28.880,83 EUR à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire.

La société O. conteste cette demande.

53.

A titre principal, la société O. évoque le fait que le licenciement de Madame C. est intervenu uniquement en raison de la violation par celle-ci d'une clause contractuelle et des principes de loyauté et d'exécution de bonne foi des conventions.

Pour ces motifs, la société O. estime que la demande de Madame C. est non fondée.

54.

La société O. estime également, à titre subsidiaire, que l'indemnité pour licenciement discriminatoire n'est pas cumulable avec l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Dans l'hypothèse où le tribunal conclurait que le licenciement de Madame C. est discriminatoire et manifestement déraisonnable, la société O. demande au tribunal de constater que Madame C. ne peut pas cumuler ces deux (2) indemnités.

55.

Enfin, à titre infiniment subsidiaire, la société O. estime que l'évaluation du montant de l'indemnité est inexacte.

La rémunération annuelle brute de référence de Madame C. doit être évaluée à 57.149,77 EUR bruts.

Dès lors, l'indemnité à laquelle Madame C. pourrait prétendre, doit être évaluée à 28.574,88 EUR bruts.

V.7. Quant aux pécules de vacances de sortie et au certificat de chômage C4

56.

Pour la société O., dès lors que Madame C. produit elle-même une fiche de paie reprenant les pécules de vacances de départ qui lui ont été payés et que ce montant a été payé, la demande relative à ces montants est sans objet.

Concernant la délivrance d'un certificat de chômage C4 modifié, le licenciement pour motif grave de Madame C. étant valable, cette demande est non fondée.

V.8. Quant aux dépens

57.

Pour la société O., les demandes de Madame C. sont recevables mais non fondées.

Dans la mesure où le montant du litige est évalué dans une fourchette située entre 100.000,01 EUR et 250.000,00 EUR, Madame C. doit donc être condamnée au paiement d'une indemnité de procédure dont le montant maximum est de 12.000,00 EUR.

58.

A titre subsidiaire, dans l'hypothèse où le tribunal considérerait les demandes de Madame C. fondées, la société O. demande au Tribunal de constater que le montant total des demandes à titre principal de Madame C. est manifestement surévalué.

Comme énoncé ci-dessus, une grande majorité des indemnités auxquelles postule Madame C. ne sont pas cumulables.

Dès lors, O. demande au tribunal de fixer le montant de l'indemnité de procédure à son montant de base, sur la base du montant qui serait effectivement alloué à Madame C..

V.9. Quant à l'exécution provisoire

59.

Conformément à l'article 1397, alinéa 2, du Code judiciaire, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une.

Le tribunal peut cependant en décider autrement moyennant une décision spécialement motivée.

60.

A supposer qu'une condamnation quelconque soit prononcée à charge de la société O., celle-ci sollicite expressément que le jugement ne soit pas déclaré exécutoire par provision.

Autoriser l'exécution provisoire de la décision serait en effet dommageable non seulement pour la société O., mais également à Madame C.. Elle exposerait les deux parties à devoir entreprendre des démarches administratives inutilement lourdes et coûteuses.

En effet, si la société O. était contrainte de procéder à l'exécution provisoire du jugement, elle serait tenue de procéder simultanément à la retenue et au paiement des cotisations de sécurité sociale et du précompte professionnel. Compte tenu du caractère potentiellement provisoire de ces paiements, O. devrait immédiatement introduire une réclamation à l'égard des administrations compétentes afin de préserver ses droits, ceci engendrant des coûts supplémentaires à charge de la société O..

Madame C. serait quant à elle imposée sur les montants obtenus.

En cas de réformation du jugement par la Cour du travail de Bruxelles, elle devrait donc rembourser la société O. de montants déjà imposés, ceci nécessitant l'introduction d'une demande de dégrèvement auprès de l'administration fiscale.

Pour la société O., ces circonstances, spécifiques au droit du travail, n'ont vraisemblablement pas été prises en considération par le législateur lors de la modification des dispositions du Code judiciaire relatives à l'exécution provisoire. Elles justifient toutefois sans conteste que le jugement à intervenir ne soit pas déclaré exécutoire par provision.

61.

A titre plus subsidiaire, si le tribunal devait néanmoins refuser d'exclure l'exécution provisoire du jugement à intervenir, la société O. demande à pouvoir cantonner les sommes à la Caisse des dépôts et consignations, conformément aux dispositions du Code judiciaire.

En effet, le cantonnement est de droit en application de l'article 1403 du Code judiciaire et ne peut être exclu que s'il expose le créancier à un préjudice grave, dont il lui incombe de rapporter la preuve.

L'exclusion du cantonnement serait par ailleurs préjudiciable aux droits et intérêts légitimes de la société O.. En effet, dans l'hypothèse où le tribunal n'autoriserait pas la société O. à cantonner les sommes, celle-ci s'expose au risque de ne jamais pouvoir récupérer les montants qui seraient indûment versés à Madame C. ou de devoir entreprendre des démarches inutilement coûteuses et agressives, en cas de réformation du jugement.

Dès lors, si le jugement devait être déclaré exécutoire par provision, quod non, le droit de cantonner doit être maintenu.

VI. DECISION DU TRIBUNAL

VI.1. Quant au motif grave et à la demande de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à dix (10) mois et quinze (15) semaines de rémunération, soit un montant brut estimé à 64.796,73 EUR

62.

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est rédigé comme suit :

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.

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.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

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.

Madame C. considère que son licenciement serait intervenu en dehors du délai de trois (3) jours ouvrables prévu par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Elle estime en effet que le recours au service d'un huissier de justice aux fins de constater l'existence de son activité professionnelle accessoire pendant son incapacité de travail était inutile et que la société O. était pleinement informée des éléments qui serviraient à motiver son licenciement pour motif grave et ce plus de trois (3) jours ouvrables avant son licenciement.

63.

Le tribunal ne partage pas la position de Madame C. concernant le respect du délai de trois (3) jours. Aux yeux du tribunal, si la société O. avait pu avoir connaissance de certains éléments justifiant des soupçons concernant l'exercice effectif par Madame C. d'une activité accessoire, c'est le constat effectué dans le magasin exploité par Madame C. par le biais de l'huissier de justice mandaté par la société O. qui a permis à la société O. d'acquiescer la connaissance suffisante des faits qu'elle entendait mettre à charge de son employée.

Le premier délai de trois (3) jours ouvrables prévus par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée a donc bien été respecté.

64.

La décision de licenciement supposait par ailleurs la signature de deux (2) administrateurs conformément aux dispositions de l'article 21 des statuts de la société O..

À cet égard, la discussion sur l'éventuelle compétence de l'administrateur délégué pour procéder au licenciement de Madame C. ne paraît pas pertinente aux yeux du tribunal.

Même si une décision de licenciement ne rentre pas dans la notion de gestion journalière, certainement lorsque le licenciement intervient pour motif grave, en l'espèce la décision a été prise par l'employeur, à savoir la personne habilitée à licencier, soit ici le conseil d'administration représentée par deux (2) de ses membres conformément à l'article 21 susmentionné.

Pour ce qui concerne le respect du second délai de trois (3) jours ouvrables, à savoir celui pour la notification des motifs à la base du licenciement, celui-ci a également été respecté.

65.

Quant aux motifs graves à la base du licenciement, ils sont au nombre de six (6), à savoir :

- avoir exercé une activité professionnelle durant une incapacité de travail ;
- avoir violé l'obligation d'exécution de bonne foi des conventions ;
- avoir violé l'engagement de ne travailler qu'au profit de la société O. ;
- avoir abusé de la confiance de la société O. ;
- avoir commis une fraude et un vol envers la société O.;
- avoir fait preuve d'un manque total de respect à l'égard de la société O..

66.

Pour ce qui concerne l'exercice de l'activité professionnelle par Madame C. pendant une période d'incapacité de travail, le tribunal constate que cette activité avait un caractère accessoire, que Madame C. n'avait pas caché l'existence de cette activité et que le médecin conseil avait autorisé Madame C. à entamer cette activité pendant sa période d'incapacité travail.

Il n'apparaît en outre pas que l'exercice de cette activité professionnelle accessoire aurait été de nature à compromettre ou à retarder la guérison de Madame C..

En conséquence, le tribunal estime que l'exercice de l'activité professionnelle accessoire en question par Madame C. n'est pas, en soi, constitutif de motif grave.

67.

La société O. estime toutefois que l'exercice d'une activité professionnelle, fut-elle accessoire, en même temps que l'activité professionnelle de Madame C. au bénéfice de la société O. était contraire au prescrit de l'article 4 du contrat de travail avenü entre parties.

Comme le relève Madame C., la Cour de cassation a dit pour droit que :

... la liberté d'exercer une activité professionnelle rémunérée ne peut subir d'autres restrictions que celles qui sont prévues par la loi. Une convention qui, en dehors des cas où la loi l'autorise, a pour but de permettre à l'une des parties d'empêcher l'autre partie d'exercer librement son activité professionnelle a une cause illicite et est frappée de nullité absolue ... (Cass., 29 septembre 2008, JTT, 2008, 464) ...

En outre, l'activité accessoire de Madame C. n'était en rien une activité de nature concurrente à celles de la société O..

Le tribunal estime dès lors que la société O. ne pouvait pas fonder un motif grave sur le contenu de l'article 4 du contrat de travail.

68.

Quant aux autres griefs de la société O., ils découlent de l'exercice de cette activité accessoire pendant une période d'incapacité de travail. Ils en sont une traduction sous d'autres qualifications.

Les allégations de violation d'exécution de bonne foi des conventions, d'abus de confiance, de fraude, de vol et de manque de respect à l'égard de la société O. ne sont donc pas retenus par le tribunal comme des éléments pouvant fonder un motif grave.

69.

En conclusion, le tribunal estime le licenciement pour motif grave de Madame C. régulier en la forme.

Le tribunal estime par contre que les éléments invoqués ne sont pas constitutifs d'un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

Madame C. a donc été licenciée avec effet immédiat, sans motif grave, ce qui lui donne droit au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis conforme à ce que prévoit la législation applicable.

70.

Pour ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, Madame C. postule le paiement d'une indemnité égale à dix (10) mois et quinze (15) semaines de rémunération, soit un montant brut de 64.792,73 EUR.

Il n'y a pas de discussion entre parties concernant le nombre de mois et de semaines d'indemnité compensatoire de préavis.

La société O. évalue pour sa part l'indemnité compensatoire de préavis à la somme de 64.110,32 EUR bruts.

En l'absence d'explications complémentaires fournies par les parties, le tribunal condamne la société O. au paiement de la somme de 64.110,32 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à dix (10) mois et quinze (15) semaines de rémunération.

VI.2. Quant aux dommages et intérêts en réparation du préjudice causé par la violence et/ou le harcèlement moral au travail, soit un montant forfaitaire brut de 21.730,17 EUR

71.

L'article 32ter de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail définit ce qu'il faut entendre par harcèlement moral au travail.

L'article 32nonies de la loi précitée énonce que le travailleur qui s'estime victime de harcèlement moral au travail peut s'adresser au conseiller en prévention ou à la personne de confiance pour leur demander une intervention psychosociale.

En application de l'article 32decies, §1/1, de cette même loi, toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant un tribunal pour demander des dommages et intérêts en réparation du préjudice causé par le harcèlement moral au travail.

72.

Madame C. reproche à la société O. d'avoir créé un environnement hostile et dégradant à son détriment dans le but de la pousser à la démission.

Concernant la décision de ne pas nommer Madame C. au poste de "Head of Audio", le tribunal ne peut pas considérer qu'il s'agisse, en soi, d'un indice de harcèlement ou de violence au travail.

Quant à la nomination de Madame C. au poste "d'Audio Lead", le tribunal ne considère pas non plus qu'il s'agisse d'un indice de harcèlement ou de violence au travail.

Quant à la question de savoir si Madame C. a été poussée à la démission, force est également de constater qu'elle a elle-même, comme cela résulte des pièces du dossier, sollicité son licenciement.

Madame C. n'a en outre, à aucun moment, pris contact avec le conseiller en prévention aspects psychosociaux en vue de l'introduction d'une éventuelle demande d'intervention psychosociale formelle.

De même, à aucun moment, Madame C. n'a semblé avoir alerté de manière formelle sa hiérarchie quant à des faits de harcèlement moral ou de violence au travail.

Plus globalement, les différents éléments invoqués par Madame C. ne sont pas suffisants, aux yeux du tribunal, pour renverser la charge de la preuve sur base des dispositions de l'article 32undecies de la loi du 4 août 1996 précitée.

73.

En conséquence, Madame C. échoue à rapporter la preuve d'éléments permettant de présumer l'existence de harcèlement moral au travail.⁷

La demande Madame C. doit dès lors être déclarée non fondée.

VI.3. Quant à la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à dix-sept (17) semaines de rémunération, soit un montant brut estimé à 18.883,60 EUR

74.

Le travailleur qui est licencié et qui a au moins six (6) mois d'ancienneté a la possibilité de demander à son employeur que celui-ci lui communique la motivation de son licenciement.

Les principes contenus dans la convention collective de travail n°109 peuvent être résumés comme suit :

- a. Il n'y a pas de motivation automatique des licenciement . Il n'y a donc pas lieu d'énoncer les motifs de licenciement dans la lettre de rupture.
- b. Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement doit adresser une demande formelle à son employeur par lettre recommandée dans un délai de deux (2) mois après que le contrat de travail a pris fin. Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis à prester, le travailleur doit adresser sa demande à l'employeur dans un délai de six (6) mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux (2) mois après la fin du contrat de travail.
- c. L'employeur qui reçoit une demande conforme doit communiquer au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux (2) mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande formelle du travailleur. La lettre recommandée de l'employeur devra contenir les éléments de nature à permettre au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.
- d. Si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au travailleur qui a introduit une demande conforme ou qui les communique hors délai est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux (2) semaines de rémunération.
- e. Par ailleurs, la convention collective de travail n°109 introduit un nouveau concept, à savoir celui de "licenciement manifestement déraisonnable" ; lequel est défini 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".

- f. Dans le commentaire de cette notion, les partenaires sociaux ont précisé que "... 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 ..."
- g. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois (3) semaines de rémunération et au maximum à dix-sept (17) semaines de rémunération.

75.

Le licenciement de Madame C. est intervenu pour des faits liés à l'exercice par elle d'une activité professionnelle accessoire pendant une période d'incapacité travail.

Il s'agit là de faits liés à la conduite de Madame C., les motifs n'étant pas déraisonnables aux yeux du tribunal.

Quant à savoir si la société O. aurait dû prendre contact avec Madame C. avant de procéder à son licenciement, force est de constater que l'audition préalable à licenciement d'un travailleur contractuel occupé dans le secteur privé ne revêt, dans l'état actuel de la jurisprudence, aucun caractère obligatoire.

On rappellera également que Madame C. avait elle-même demandée à être licenciée, comme en atteste par exemple la lettre de son premier conseil du 24 avril 2018.

En conclusion, le tribunal estime que la demande d'indemnisation sur base de la convention collective de travail n°109 doit être déclarée non fondée.

VI.4. Quant à la demande d'indemnité pour abus du droit de licencier d'un montant de 25.000,00 EUR

76.

La Cour de cassation enseigne que l'abus de droit peut résulter, non seulement de l'exercice d'un droit avec l'intention de nuire, mais aussi de l'exercice du droit d'une manière qui dépasse les limites de l'exercice normal par une personne prudente et diligente (Cass., 10 septembre 1971, Pas., 1972, I, 28).

Il peut y avoir abus de droit lorsqu'un droit est exercé sans intérêt raisonnable et suffisant et que tel est le cas lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit. C'est l'appréciation des intérêts en présence et dans celle-ci, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause (Cass., 15 mars 2002, C.01.0225.F).

Il faut dès lors vérifier si le préjudice causé est hors de proportion avec l'avantage recherché.

Vient encore compléter la théorie le recours à l'article 1134 du Code civil. Celui-ci régit en effet le comportement des parties dans l'exécution du contrat.

Il en résulte que trois (3) conditions existent pour qu'il y ait abus de droit étant :

- une faute distincte des règles relatives à la résiliation du contrat ;
- un préjudice (matériel ou moral) distinct en tous ses éléments du dommage que l'indemnité compensatoire de préavis est destinée à réparer, préjudice dont il appartient en outre à la partie qui s'en prévaut de démontrer l'étendue ;
- un lien de causalité entre la faute et le dommage.

L'abus de droit suppose donc un usage du droit de licencier dépassant manifestement les limites de l'exercice normal qu'aurait pu faire de ce droit une personne prudente et diligente. En outre, il exige un dommage particulier non causé par le licenciement proprement dit.

77.

Madame C. invoque, à l'appui de sa demande, le fait d'avoir envoyé un huissier de justice dans la boutique au sein de laquelle elle exerçait son activité professionnelle accessoire.

Madame C. estime que ceci n'était nullement requis.

Elle évoque également le fait d'avoir pris, selon elle de manière précipitée, une décision de licenciement pour motif grave.

78.

Concernant le premier grief, le tribunal a considéré, dans le cadre de l'analyse du licenciement pour motif grave, que le recours à un huissier de justice pour s'assurer la connaissance suffisante des faits ne pouvait être reproché à la société O.

En conséquence, cet élément ne peut être évoqué à l'appui d'un abus de droit.

Le tribunal estime également que, même si le motif grave n'a pas été retenu, on ne peut déduire de la simple décision de licenciement pour motif grave que la décision de licenciement elle-même revêtirait un caractère abusif.

En conséquence, le tribunal déclare la demande d'indemnité pour abus de droit recevable mais non fondée.

VI.5. Quant à la demande de paiement d'une indemnité forfaitaire d'un montant de six (6) mois de rémunération brute en raison d'une discrimination fondée sur l'état de santé actuel, soit un montant brut estimé à 28.880,83 EUR

79.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination s'applique aux relations de travail, en ce compris à la décision de licencier.

La loi interdit toute forme de discrimination fondée sur l'un des critères protégés. Parmi ces critères, figure l'état de santé actuel ou futur du travailleur.

Il y a discrimination directe ou indirecte s'il existe une distinction directe ou indirecte qui n'est pas justifiée.

La distinction directe est la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

La distinction indirecte est quant à elle la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés.

Enfin, pour qu'il n'y ait pas discrimination sur la base de l'état de santé, la distinction doit être objectivement justifiée par un but légitime et les moyens de réaliser ce but doivent être appropriés et nécessaires.

80.

En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle (article 18 § 1^{er} de la loi du 10 mai 2007 précitée).

La loi permet à la victime d'opter pour une réparation forfaitaire, qui dans le cadre des relations de travail est égale à six (6) mois de rémunération brute.

L'article 28 de la loi du 10 mai 2007 précitée énonce enfin que la personne qui s'estime victime de discrimination doit rapporter la preuve de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination basée sur l'un des critères protégés.

81.

Pour le tribunal, ce n'est pas l'état de santé de Madame C. qui a motivé son licenciement.

Le licenciement est en effet intervenu en raison de l'exercice par Madame C. d'une activité accessoire, certes exercée pendant une période d'incapacité travail mais surtout complémentaire à son activité au bénéfice de O..

Le seul lien avec l'état de santé de Madame C. est que l'exercice d'une activité professionnelle pendant une période d'incapacité travail peut être, si certaines conditions sont réunies, de nature à empêcher ou retarder la guérison du travailleur concerné.

Le tribunal estime en conséquence que la demande de Madame C. doit être déclarée recevable mais non fondée.

VI.6. Quant à la prime de fin d'année proratisée pour l'année 2018, soit un montant brut estimé à 2.966,64 EUR

82.

Madame C. estime que la société O. reste redevable de la prime de fin d'année proratisée, soit un montant brut de 2.966,64 EUR.

83.

La convention collective de travail du 9 juin 2016, conclue au sein de la commission paritaire n° 200 auxiliaire pour employés, énonce que les travailleurs licenciés pour motif grave n'ont pas droit à une prime de fin d'année.

Le motif grave ayant été rejeté, Madame C. a droit à sa prime de fin d'année au prorata de ses prestations ainsi que des périodes assimilées en vertu des dispositions de la convention collective de travail en question.

Cette convention collective de travail précise à cet égard que la prime de fin d'année est réduite au prorata des absences qui se sont produites au cours de l'année. La convention stipule toutefois que soixante (60) jours d'absence pour cause de maladie sont assimilés à des jours de prestations effectives de travail.

84.

Madame C. n'ayant fourni aucune prestation de travail durant l'année 2018, sur base de l'article 4 de la convention précitée, celle-ci a droit à 2/12e d'une prime de fin d'année, soit 594,99 EUR bruts ((3.569,97 EUR / 12) x 2).

Le tribunal condamne en conséquence la société O. au paiement d'un montant de 504,99 EUR bruts en faveur de Madame C. à titre de prime de fin d'année 2018.

VI.7. Quant aux pécules de vacances de départ légalement dus

85.

Madame C. postule l'octroi des pécules de vacances de départ légalement dus.

La société O. produit quant à elle les documents sociaux relatifs à ces pécules.

Madame C. n'explique pas que les montants en question n'auraient pas été payés ou de l'auraient été que partiellement.

Il y a dès lors lieu de débouter Madame C. de ce chef de demande.

VI.8. Quant aux intérêts légaux et judiciaires sur les montants bruts qui précèdent, et ce à dater du 21 septembre 2018

86.

Le tribunal condamne la société O. aux intérêts légaux et judiciaires sur les montants bruts octroyés à Madame C. en vertu du présent jugement, ceci à dater du 21 septembre 2018.

VI.9. Quant aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure taxée au montant maximum, à savoir 12.000,00 EUR

87.

Madame C. revendiquait un montant total de 162.257,97 EUR, hors pécules de vacances légalement dus. Le montant de base de l'indemnité de procédure est, vu la hauteur de la demande, de 6.000,00 EUR.

Madame C. postulait en outre, invoquant la complexité de l'affaire et le caractère manifestement déraisonnable de la situation, la condamnation de la société O. au montant de l'indemnité de procédure maximale, soit 12.000,00 EUR.

Le tribunal a octroyé un montant total de 64.705,31 EUR.

88.

Le tribunal considère que la complexité de l'affaire est dans les standards de ce qui est régulièrement soumis au tribunal du travail. Il n'aperçoit en outre pas en quoi la situation serait manifestement déraisonnable si l'indemnité de procédure était fixée à son montant de base.

En conséquence, le tribunal octroie à Madame C. une indemnité de procédure égale à 3.600,00 EUR, montant de base, conformément au barème actuellement d'application.

VI.10. Quant à l'exécution provisoire

89.

L'exécution provisoire constitue désormais le principe pour toutes les affaires introduites à partir du 1^{er} novembre 2015.

La société O. estime qu'il n'y a pas lieu d'autoriser l'exécution provisoire en raison des spécificités liées aux cotisations de sécurité sociale et au précompte professionnel applicables en matière de droit du travail.

Il apparaît toutefois que les deux parties sont parfaitement informées des questions techniques en la matière.

Le tribunal n'aperçoit toutefois aucun motif d'exclure la faculté pour la société O. de procéder au cantonnement des condamnations.

En effet, le cantonnement est de droit en application de l'article 1403 du Code judiciaire et ne peut être exclu que s'il expose le créancier à un préjudice grave, dont il lui incombe de rapporter la preuve, quod non en l'espèce.

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,

Après en avoir délibéré ;

Statuant publiquement et contradictoirement ;

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

Dit les demandes de Madame C. recevables et partiellement fondées ;

Dit le motif grave mis à charge de Madame C. non fondé ;

En conséquence, condamne la société O. au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à dix (10) mois et quinze (15) semaines de rémunération, soit un montant brut estimé à 64.110,32 EUR;

Condamne la société O. au paiement de la prime de fin d'année de Madame C., proratisée pour l'année 2018, soit un montant brut de 594,99 EUR ;

Condamne la société O. au paiement des intérêts légaux et judiciaires sur les montants bruts qui précèdent, et ce à dater du 21 septembre 2018 ;

Condamne la société O. aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure taxée à la somme de 3.600,00 EUR.

Déboute Madame C. pour le surplus ;

Déclare le présent jugement exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution ;

Autorise cependant la société O. à cantonner le montant des condamnations.

Ainsi jugé par la 3e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

M. M., Juge,
J.-P. V. D. S., Juge social employeur,
M. G.-B., Juge social employé,

Compte tenu des circonstances sanitaires exceptionnelles qui rendent impossible la mise à disposition d'un grand nombre de jugements à signer par de nombreux juges différents dans le respect des mesures de distanciation sociale et vu l'absence de système certifié de signature électronique, il est constaté, en application de l'article 786 du Code judiciaire, l'impossibilité pour tous les juges de signer le présent jugement.

Et prononcé le 15 juillet 2020 par :

M. B., Vice-présidente, désignée par ordonnance du 31 mars 2020 (rép. n°20/003682) de F. D., présidente du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, pour remplacer le juge légitimement empêché, et ce conformément à l'article 782 bis du Code judiciaire,

Le risque auquel expose le coronavirus COVID-19 s'étend à l'ensemble du territoire national, à un point tel que les rassemblements dans des lieux clos et couverts constituent un danger particulier pour la santé publique. Les audiences de prononcé des jugements sont donc toutes tenues portes closes.