

Copie  
Délivrée à: Procureur-général  
art. 1052 C.J.  
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

**Expédition**

Numéro du répertoire <b>2017 / 539.</b>
Date du prononcé <b>21 février 2017</b>
Numéro du rôle <b>2014/AB/1136</b>

Délivrée à
le
€
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

## Arrêt

COVER 01-00000781495-0001-0008-02-01-1



**DROIT DU TRAVAIL - CONTRAT DE TRAVAIL EMPLOYÉ – LICENCIEMENT - PROTECTION DE LA MATERNITÉ -  
DISCRIMINATION**

**Arrêt contradictoire  
Définitif**

Madame domiciliée à \_\_\_\_\_ ;

**Appelante au principal,  
Intimée sur Incident,  
représentée par \_\_\_\_\_ avocat à Bruxelles.**

contre

La \_\_\_\_\_ dont le siège social est  
établi à \_\_\_\_\_

**Intimée au principal,  
Appelante sur Incident,  
représentée par \_\_\_\_\_ et \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ avocat à Bruxelles.**

★

★ ★

**INDICATIONS DE PROCÉDURE**

**Madame \_\_\_\_\_ Interjeté appel le 17 décembre 2014 d'un Jugement  
prononcé par le tribunal du travail de Bruxelles le 29 septembre 2014.**

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 7 janvier 2015, prise à la demande conjointe des parties.

La S.A. \_\_\_\_\_ a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

PAGE 01-00000781495-0002-0008-02-01-4



Madame C. [redacted] a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 10 janvier 2017.

[redacted] substitut général, a donné son avis oralement à l'audience publique du 21 février 2017. La partie appelante réplique oralement et la partie intimée ne réplique pas à cet avis.

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

\* \* \*

### LES FAITS

Le 15.11.2010, Madame [redacted] est engagée par la s.a. [redacted] (dénommée [redacted]), en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité d'employée, pour remplir la fonction de "Research manager" au sein du département "recherche".

La s.a. [redacted] est une agence de publicité membre du groupe [redacted].

Par courrier du 28.11.2011, Madame [redacted] avertit la s.a. [redacted] de son état de grossesse.

Le 02.02.2012, à l'occasion d'une procédure de restructuration, Madame [redacted] est licenciée, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à quatre mois de rémunération. Le formulaire de chômage C4 indique comme motif précis du chômage: "restructuration".

### LES DEMANDES INITIALES ET LE JUGEMENT DONT APPEL

Devant le tribunal du travail de Bruxelles, Madame [redacted] postule la condamnation de la s.a. [redacted] à lui payer les sommes suivantes:

1. au titre d'indemnité de protection de la femme enceinte ou, à titre subsidiaire, pour licenciement discriminatoire: 24.180,78 €

PAGE 03-00000781495-0003-0008-02-01-4



2. au titre de remboursement de retenue sur rémunération induite: 703,24 €

augmentées des intérêts et des dépens.

La demande originale tendait également à la délivrance de documents sociaux sous peine d'astreinte.

### JUGEMENT DONT APPEL

Par jugement du 29.09.2014, le tribunal du travail de Bruxelles déboute Madame !  
de sa demande d'indemnité de protection contre le licenciement basée sur l'article 40 de la  
loi du 16 mars 1971 et, subsidiairement, sur sa demande d'indemnité pour discrimination.

Le tribunal fait droit à la demande relative à la retenue induite et condamne la s.a.  
à payer à Madame la somme nette de 703,24 €.

Le tribunal condamne également la s.a. à la délivrance d'une nouvelle fiche  
de paie conforme au jugement mais n'assortit pas cette condamnation d'une astreinte.

### LES DEMANDES EN APPEL

Par requête reçue au greffe de la cour du travail de Bruxelles le 17.12.2014, Madame  
interjette appel du jugement du tribunal du travail. En ses dernières conclusions,  
elle demande de réformer le jugement en ce qui concerne l'indemnité de protection de la  
femme enceinte basée sur l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou,  
subsidiairement, sur l'article 23 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la  
discrimination entre les femmes et les hommes et de condamner la s.a. à  
lui payer la somme nette de 24.180,78 € de ce chef.

Elle demande également la délivrance des documents sociaux conforme à l'arrêt à  
Intervenir, sous peine d'astreinte.

Madame demande de confirmer le jugement en ce qui concerne la retenue  
indue de 703,24 €.

La s.a. demande de déclarer non fondées toutes les demandes originales  
de Madame et forme donc, implicitement, un appel incident quant à la retenue  
de 703,24 €.



## DISCUSSION

### I. INDEMNITE DE PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT DE LA FEMME ENCEINTE

#### A. Législation applicable

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

*Sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, en ce inclus la période de huit semaines durant laquelle la travailleuse doit prendre, le cas échéant, ses jours de congé de repos postnatal.*

*La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. A la demande de la travailleuse, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.*

*Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1<sup>er</sup>, 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.*

#### B. Application au licenciement de Madame

1. Selon la s.a. \_\_\_\_\_, le licenciement de Madame \_\_\_\_\_ est justifié par la réorganisation de l'entreprise qui aurait touché près de 20% du personnel.

La Cour ne peut cependant pas adopter l'argumentation de l'employeur.

2. Il n'est pas contestable que, à l'époque du licenciement, la s.a. \_\_\_\_\_ connaissait certaines difficultés, les exercices 2011 et 2012 se soldant par une perte, et que la société a procédé à une réduction du personnel<sup>1</sup>.
3. La réalité de la situation financière et de la restructuration ne suffit cependant pas à justifier, en soi, le licenciement au sens de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971.

Il faut encore que l'employeur démontre que, dans le cadre de cette restructuration, le

<sup>1</sup> v. le bilan social annexé aux comptes annuels 2011 et 2012 – pièces 6 et 10 du dossier de la s.a.



choix des personnes à licencier, en l'occurrence Madame [redacted] (, n'est pas lié à l'état de grossesse.

La Cour estime que la s.a. [redacted] ne fait pas cette démonstration.

4. Il n'est pas établi que Madame [redacted] ne pouvait pas être affectée à un autre poste au sein de la société, ni que, dans son propre service, après fusion des services "Resarch" et "Value", elle ne pouvait être maintenue au travail.

Ainsi, la s.a. [redacted] justifie le maintien en service d'une collègue de Madame [redacted] pour deux motifs:

- son meilleur bilinguisme français néerlandais;
- sa meilleure connaissance des dossiers.

La Cour observe que ces deux motifs résultent de simples assertions de la s.a. [redacted]. Outre que le bilinguisme de Madame [redacted] n'est prouvé par aucun élément, il convient de relever que dans le profil LinkedIn de Madame [redacted] figure une appréciation du directeur général de la s.a. [redacted], qui relève parmi les qualités de cette dernière sa connaissance des langues<sup>2</sup>.

La meilleure connaissance des dossiers n'est également pas prouvée.

Seule l'ancienneté plus importante de Madame [redacted] est établie sans qu'il soit démontré que cette ancienneté soit un gage de qualité supérieure.

5. La Cour conclut de ce qui précède que la s.a. [redacted] n'apporte pas la preuve que le licenciement de Madame [redacted] repose sur des motifs étrangers à son état de grossesse au sens de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

La demande d'indemnité de protection est fondée. Elle s'élève à six mois de rémunération, soit 33.135,00 € bruts comme le propose la s.a. [redacted] et non pas 24.180,78 € nets.

## II. RETENUE SUR LA REMUNERATION

La s.a. [redacted] ne fait pas la preuve de ce que la retenue de la somme de 703,24 € a été effectuée dans le respect des conditions prévues à l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Cette retenue est donc

<sup>2</sup> Pièce 30 du dossier de Madame [redacted]





Ainsi arrêté par :

.....

Conseiller,

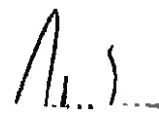
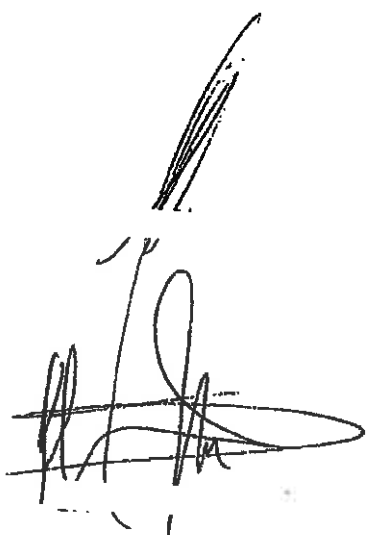
.....

Conseiller social au titre d'employeur,

Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de :

Greffier



et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 21 février 2017, où étaient présents :

.....

Conseiller,

Greffier

