



Numéro du répertoire <b>2019 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>17/318/A</b>
Date du prononcé <b>8 novembre 2019</b>
Numéro du rôle <b>2018/AL/726</b>
En cause de :  J. C/ L.

### Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

# Cour du travail de Liège

## Division Liège

Chambre 3 E

## Arrêt

Contradictoire  
Définitif

Contrat de travail – Employé - Amende civile - Motifs concrets du licenciement - Formulaire C4 (CCT 109, art. 6) – Indemnité de protection – Motifs étrangers à l'état de grossesse – Nécessité impérative de licencier – Raisons économiques (L. 16.03.1971, art. 40)
--

**EN CAUSE :**

**Madame J.**, [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

partie appelante, ci-après dénommée Madame J.

ayant comparu en personne assistée par son conseil Maître François ANCION, avocat à 4020 LIEGE, rue des Ecoliers 7,

**CONTRE :**

**Madame L.**, [REDACTED]

partie intimée, ci-après dénommée Madame L.

ayant pour conseils Maîtres Olivier MOUREAU et Marie-Noëlle RAHIER, avocats à 4000 LIEGE, quai de Rome 2 et ayant comparu par Maître Marie-Noëlle RAHIER.

•  
• •

**INDICATIONS DE PROCÉDURE**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 4 octobre 2019, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 8 octobre 2018 par le tribunal du travail de Liège, division Huy, 5<sup>e</sup> chambre (R.G. 17/318/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 30 novembre 2018 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 3 décembre 2018, invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 9 janvier 2019 ;
- l'ordonnance rendue le 10 janvier 2019 sur pied de l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 4 octobre 2019 ;

- les conclusions principales, conclusions additionnelles et conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée, remises au greffe de la cour respectivement les 11 janvier 2019, 9 mai 2019 et 17 juillet 2019 ;
- les conclusions principales et conclusions de synthèse de la partie appelante, remises au greffe de la cour respectivement les 8 mars 2019 et 7 juin 2019 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante et celui de la partie intimée, remis au greffe de la cour respectivement les 10 juillet 2019 (et redéposé une seconde fois à l'audience du 4 octobre 2019) et 26 août 2019.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 4 octobre 2019 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

## **I. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL**

Il ne résulte d'aucune pièce soumise à la cour que le jugement entrepris aurait été signifié.

La requête d'appel satisfait aux conditions de forme et de délai. L'appel est recevable.

## **II. LES FAITS**

Le 15 février 2016, Madame L. entre au service de Madame J. en qualité d'employée sous les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Le 27 juillet 2016, Madame L. remet un certificat médical attestant son état de grossesse à Madame J.

Par lettre recommandée du 3 octobre 2016, Madame J. notifie à Madame L. son congé moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à six semaines de rémunération.

Ce courrier précise qu'il est mis fin au contrat de travail pour « *raisons économiques* ».

Le formulaire C4 délivré le 10 octobre 2016 renseigne comme motif précis du chômage :

« *Raisons économiques. Plus assez de revenus pour payer les salaires.* »

Le 11 octobre 2016, Madame J. rédige une lettre de recommandation :

*« Madame, Monsieur,*

*Madame L. a travaillé au sein de notre société du 15 février 2016 au 3 octobre 2016.*

*C'est avec grand regret que nous avons mis un terme au contrat qui nous liait pour des raisons totalement indépendantes des compétences de Madame L.*

*Au cours de cette période, elle a occupé le poste d'employée généraliste en assurances et a accompli les missions suivantes : gestion et production de contrats vie et risques divers, renseignements clients/experts, gestion des sinistres, réalisation d'actions commerciales, etc.*

*Rigoureuse, proactive et dynamique, elle a apporté pleine et entière satisfaction à l'entreprise.*

*De nature respectueuse et serviable, elle était particulièrement appréciée de ses collègues pour ses qualités humaines.*

*Je suis certaine que Madame L. sera un bon élément au sein de votre organisation.*

*Me tenant à votre disposition pour toute demande d'information complémentaire (...) »*

Le 10 novembre 2016, Madame L. adresse un courrier à Madame J. afin de connaître les motifs de son licenciement.

Madame J. donne suite à cette demande par courrier du 20 novembre 2016 :

*« En réponse à votre lettre recommandée du 10 novembre 2016, je suis très étonnée que vous formuliez celle-ci comme si vous ne connaissiez pas les raisons de votre licenciement.*

*En effet :*

*Le 3 octobre 2016, je vous ai annoncé être contrainte de mettre fin au contrat d'emploi qui nous liait, je vous ai expliqué très concrètement les raisons qui m'ont poussée à agir de la sorte.*

*D'autre part, lors de la réception de votre lettre recommandée, je me suis empressée de vous téléphoner, et n'ayant pu vous entendre, j'ai laissé un message sur votre répondeur en vous demandant de me rappeler. Chose que vous n'avez pas faite jusqu'à ce jour. »*

Le 6 janvier 2017, le conseil de Madame L. met en demeure Madame J. de verser une indemnité complémentaire de préavis, une indemnité de protection et une amende civile.

Le conseil de Madame J. conteste ces réclamations les 9 janvier et 24 mars 2017.

Le 26 avril 2017, Madame L. dépose une requête pour saisir du litige le tribunal du travail de Liège, division Huy.

### **III. LE JUGEMENT DONT APPEL**

Par jugement du 8 octobre 2018, le tribunal du travail de Liège, division Huy :

- dit la demande de Madame L. recevable et fondée ;
- constate que la demande visant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis complémentaire est devenue sans objet ;
- condamne Madame J. à payer à Madame L. les sommes brutes de :
  - 1.321,30 EUR à titre d'amende civile forfaitaire prévue par la CCT n° 109, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 12 janvier 2017 ;
  - 17.177 EUR à titre d'indemnité de protection, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 3 octobre 2016 ;
- condamne Madame J. aux dépens soit l'indemnité de procédure liquidée par le conseil de Madame L. à la somme de 1.320 EUR.

### **IV. L'APPEL**

Madame J. demande à la cour de :

- déclarer l'appel recevable et fondé,
- réformer le jugement entrepris,
- déclarer l'action originaire recevable mais non fondée et partant débouter Madame L. de ses réclamations,
- condamner Madame L. aux dépens d'instance et d'appel liquidés à la somme de 2.660 EUR.

Madame L. invite la cour à :

- statuer comme de droit sur la recevabilité de l'appel,
- dire l'appel non fondé,
- confirmer le jugement entrepris,
- condamner Madame J. aux dépens liquidés à la somme de 1.320 EUR .

### **V. LE FONDEMENT DE L'APPEL**

V.1. L'AMENDE CIVILE

La CCT n° 109 consacre pour le travailleur licencié le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. <sup>1</sup>

Elle prévoit aussi pour l'employeur la faculté de communiquer d'initiative ces motifs. <sup>2</sup>

En ce cas, l'employeur n'est pas tenu de répondre à la demande formelle du travailleur et par ailleurs aucune amende civile n'est due. <sup>3</sup>

1.-

Madame J. soutient que cette hypothèse est rencontrée, ce que Madame L. conteste.

1.1.- Une discussion orale aurait précédé la notification du congé.

L'article 6 de la C.C.T. n° 109 impose un écrit.

1.2.- La lettre de licenciement

La CCT n° 109 ne précise pas ce qu'il y a lieu d'entendre par motifs concrets.

Il est admis en jurisprudence comme en doctrine que :

-L'employeur ne peut énoncer les raisons du licenciement de manière abstraite. Il ne peut se référer à une des trois catégories de motif légitime ou adopter une formulation proche.

-Les indications doivent être plus précises que les mentions sommaires qui figurent souvent sur le certificat de chômage C4 dans la rubrique « motif précis du chômage ». L'énonciation des motifs doit être suffisamment précise et claire pour permettre au travailleur de connaître les raisons du licenciement et au juge saisi de contrôler la légitimité de ces raisons.

-L'employeur évitera donc les formules vagues, floues, passe-partout ou creuses. Il mentionnera, même de manière synthétique, les éléments de fait essentiels qui concrétisent le motif du licenciement.

-On se gardera cependant d'un formalisme excessif. Comme l'indique le rapport qui précède la CCT n° 109, l'objectif est de donner aux travailleurs un aperçu des motifs qui ont été à la base de leur licenciement sans imposer aux employeurs un cadre trop formaliste. <sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Article 3 de la convention collective de travail n° 109 concernant la motivation du licenciement conclue le 12 février 2014 au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par arrêté royal du 9 mars 2014

<sup>2</sup> Article 6 de la CCT n° 109

<sup>3</sup> Article 7 de la CCT n° 109

En l'espèce, la mention « *Raisons économiques* » ne peut être considérée comme suffisante.

### 1.3.- Le formulaire C4

La cour considère qu'il n'existe aucune raison d'écarter ce type de communication.<sup>5</sup>

Cette solution correspond à la volonté des partenaires sociaux de ne pas imposer aux employeurs un cadre trop formaliste.<sup>6</sup>

Une motivation sommaire, peu détaillée, peu circonstanciée n'est pas interdite. Par contre, elle doit être factuelle, se référer à des éléments tangibles, être en prise avec la réalité.<sup>7</sup>

Le motif invoqué en l'espèce signifie très clairement que l'activité n'est plus suffisamment rentable puisque celle-ci ne permet plus de supporter la charge salariale. Il répond ainsi de façon adéquate à l'exigence d'une motivation concrète au sens de la CCT n° 109.

### 1.4.- La lettre de recommandation

Cette pièce constitue une communication écrite qui est destinée au travailleur pour lui être utile dans sa recherche d'un nouvel emploi. Elle exclut l'existence du moindre reproche à l'égard du travailleur dont les qualités sont mises en exergue. Elle confirme pour autant que de besoin que les motifs concrets du licenciement tiennent à des raisons économiques comme indiqué dans la lettre de licenciement et précisé dans le formulaire C4.

Seuls les abus manifestes doivent être sanctionnés.<sup>8</sup>

Le formulaire C4 est certes destiné à l'Office national de l'emploi mais le travailleur en est le premier destinataire : il prend donc connaissance de la teneur de ce document.

La cour estime en l'espèce que la mention « *Raisons économiques* » avec l'ajout « *Plus assez de revenus pour payer les salaires* » est éloquente.

2.-

Il n'appartient pas au juge d'examiner si les motifs invoqués correspondent à la réalité.<sup>9</sup>

---

<sup>4</sup> P. CRAHAY, « Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », *Orientations*, 2014/4, p. 7

<sup>5</sup> A. FRY, La C.C.T. n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, in « *Actualités et innovations en droit social* », CUP, vol. 182, ANTHEMIS, 2018, pp. 37-38, et références citées, notamment : C.T. Liège, div. Namur, 26.09.2017, J.T.T., 2018, p. 25

<sup>6</sup> P. CRAHAY, o.c., p. 7

<sup>7</sup> A. FRY, o.c., p. 46 et références citées

<sup>8</sup> A. FRY, o.c., et références citées

<sup>9</sup> A. FRY, o.c., pp. 46 à 48 et références citées

Il importe donc peu que Madame L. soutienne que son licenciement est intervenu non pour les motifs invoqués mais bien en raison de son état de grossesse.

En synthèse :

Madame J. a communiqué d'initiative les motifs concrets qui ont conduit au licenciement. Elle n'était donc pas tenue de répondre à la demande de Madame L. Par conséquent, elle n'est pas redevable d'une amende civile.

## V.2. L'INDEMNITE DE PROTECTION

Madame J. était informée de l'état de grossesse de Madame L. lors du licenciement. En application de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, il lui appartient dès lors de démontrer que le licenciement est intervenu pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse de Madame L.

Les motifs invoqués doivent présenter une nature objective.

Il appartient au juge de vérifier l'existence effective de ces motifs non de se prononcer sur la question de savoir si ces motifs justifient le licenciement.<sup>10</sup>

L'employeur qui justifie le licenciement d'une travailleuse enceinte par la nécessité de réduire le personnel doit prouver l'existence de cette nécessité ainsi que le fait que celle-ci est impérative.<sup>11</sup>

1.-

Une diminution du chiffre d'affaires est vérifiée en l'espèce :

2012 :	205.766,97 EUR
2013 :	210.493,69 EUR
2014 :	194.234,61 EUR
2015 :	175.920,42 EUR
2016 :	157.868,41 EUR

Le chiffre d'affaires de 2016 diminue de 18.052,01 EUR par rapport à celui de 2015.

Ce montant équivaut à plus de la moitié de la rémunération annuelle de Madame L.

Cette diminution significative constitue une donnée pertinente.

---

<sup>10</sup> W. van EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, *Compendium Social, Droit du travail, 2018-2019*, p. 1461

<sup>11</sup> Idem



2.-

Madame L. objecte avoir été engagée le 15 février 2016 alors que le chiffre d'affaires avait déjà connu une diminution tout aussi significative en 2015. Elle estime dès lors que le licenciement intervenu le 3 octobre 2016 est étranger à la réduction du chiffre d'affaires.

Cette appréciation fait fi des chiffres présentés par Madame J.

Le fait qu'une évolution péjorative se marque en l'espace de 8 mois est dépourvu de toute pertinence. Madame J. répond que rien ne laissait présager une diminution du chiffre d'affaires 2016 à ce point sévère qu'elle ne laisse d'autre issue qu'un licenciement pour éviter que la situation financière ne se dégrade davantage.

3.-

Il est établi que Madame J. occupait deux employées et que la démission de l'une d'entre elles est à l'origine de l'engagement de Madame L. le 15 février 2016.

Le jugement entrepris reproche à Madame J. d'avoir remplacé une employée.

Il n'est pas contesté d'une part que Madame J. rencontrait des problèmes de santé, et pour cette raison, qu'elle était régulièrement absente, ce qui est attesté par un certificat médical circonstancié, et d'autre part que le bureau occupait seulement deux employées, l'une à temps plein et l'autre à temps partiel.

Le jugement entrepris se borne à constater que ces problèmes de santé existaient déjà depuis plusieurs années.

Ce constat est insuffisant alors qu'il convient de souligner qu'à l'époque :

- c'est l'employée à temps plein qui démissionne,
- il est alors question de poursuivre l'activité avec une charge de travail légitimement estimée sur la base du chiffre d'affaires 2015, ce qui ne semble pas déraisonnable,
- l'employée à temps partiel (20 heures par semaine) oppose pour sa part qu'elle n'est pas capable d'assumer seule la charge de travail, ce qui ne paraît guère contestable ;
- il faut observer en outre que le temps de travail de cette employée ne couvre pas l'horaire d'ouverture du bureau, ce qui constitue une difficulté majeure ;
- pour des raisons d'ordre médical, Madame J. n'est pas en mesure de suppléer.

4.-

Madame L. considère encore qu'il ne s'imposait pas de l'engager le 15 février 2016 par contrat de travail à durée indéterminée.

Rien ne permet d'affirmer en l'état actuel du dossier qu'une sévère diminution du chiffre d'affaires 2016 était prévisible ou devait l'être.

La conclusion d'un contrat à durée déterminée ne pouvait modifier le contexte économique ultérieur dans lequel la rupture s'est inscrite. Elle était seulement susceptible de permettre à Madame J. d'éviter le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ou, à tout le moins, de limiter le montant de cette indemnité, non de sauver l'emploi de Madame L.

5.-

Madame L. objecte en outre que l'existence de difficultés financières est contredite par le fait que Madame J. a opté pour le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et non pour la prestation du préavis.

Il est établi néanmoins que Madame J. a contracté un prêt à tempérament pour être en mesure de payer l'indemnité compensatoire de préavis.

Premièrement, le choix opéré par Madame J. est logique :

- faire prester le préavis entraîne la stricte obligation de payer la rémunération et les charges patronales, ce qui requiert de disposer immédiatement de liquidités suffisantes,
- payer une indemnité compensatoire de préavis grâce à un financement bancaire permet d'en étaler le paiement (en l'espèce, sur une durée de 24 mois).

Deuxièmement, le fait que Madame J. doive recourir à un emprunt aussi pour faire face à des dépenses personnelles confirme à suffisance que les caisses sont vides.

Il est précisé qu'une somme de 1.500 EUR était destinée à des dépenses personnelles (frais de réparation d'un véhicule) tandis que le solde devait intégralement servir au paiement des charges salariales, en ce compris un 13<sup>e</sup> mois pour l'employée qui restait en service.

6.- Il est enfin reproché à Madame J. de ne pas justifier les raisons qui l'ont poussée à licencier Madame L. plutôt que Madame A. :

- Madame J. prétend, d'une part, que l'occupation de deux employées est indispensable et, d'autre part, que Madame A. n'est pas capable d'assumer seule la charge de travail ;
- il est donc surprenant de prendre la décision de licencier Madame L. occupée à temps plein et non Madame A. occupée à temps partiel.

Le contexte invoqué pour justifier l'engagement le 15 février 2016 n'est en rien comparable à celui dans lequel s'inscrit le licenciement le 3 octobre 2016.

Tout d'abord, le chiffre d'affaires a connu une diminution importante dans ce laps de temps, ce qui signifie aussi que la charge de travail s'est réduite.

Ensuite, c'est bien en rompant le contrat de travail de Madame L. que l'économie la plus substantielle peut être réalisée pour alléger la masse salariale.

Enfin, Madame J. ne cache pas avoir prêté main-forte pour maintenir l'activité dans le but de favoriser la remise de son portefeuille (elle a cessé d'exercer son activité en octobre 2017).

Il ne peut être passé sous silence d'une part que l'ancienneté de Madame A., engagée le 3 novembre 2014, est plus grande que celle de Madame L. et d'autre part que Madame A. vit seule et assume la charge de trois enfants.

Confronté à une nécessité de réduire son personnel, Madame J. n'a pas choisi de rompre le contrat de Madame L. plutôt que celui de Madame A. en raison de son état de grossesse. Elle énumère les critères objectifs ainsi que leur pondération qui fondent sa décision.<sup>12</sup>

7.-

Madame L. souligne qu'au cours de l'exercice 2017 (année 2016), Madame J. a bénéficié de commissions pour un montant de 157.868,41 EUR. Elle estime qu'un tel montant ne permet pas de justifier que le licenciement est intervenu pour un motif économique.

L'examen de l'avertissement-extrait de rôle à l'impôt des personnes physiques relatif aux revenus de l'année 2016 (exercice 2017) permet de vérifier le résultat net :

-Recettes :	158.499,72
-Cotisations sociales :	18.329,04 -
-Autres frais professionnels :	101.453,32 -
-Résultat net :	38.717,36

L'impôt des personnes physiques est de 12.114,25 EUR.

Sur la base de ces chiffres, il n'est pas contestable que le licenciement avec une indemnité compensatoire de préavis de 6 semaines permet de limiter les frais professionnels alors qu'en revanche, la poursuite des relations contractuelles aurait eu pour effet non seulement de majorer ces frais mais encore de reporter sur l'exercice 2018 une charge qui apparaissait déjà inévitable et ne pouvait plus qu'augmenter.

En synthèse :

Madame J. démontre la nécessité de réduire le personnel occupé à son service en procédant au licenciement de Madame L. qui preste à temps plein.

---

<sup>12</sup> F. SINE, Congés de maternité et de paternité : chronique de jurisprudence et considérations critiques, *Orientations*, 2015, p. 21

Elle établit que cette nécessité est impérative en démontrant un lien de cause à effet entre les raisons économiques alléguées et le licenciement de Madame L.

Elle prouve donc que le licenciement est intervenu pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de l'état de grossesse de Madame L.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

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 et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Déclare l'appel recevable et fondé.

Réforme le jugement entrepris en toutes ses dispositions.

Déclare l'action originaire recevable mais non fondée.

En déboute la partie intimée de ses réclamations.

La condamne aux dépens liquidés au profit de la partie appelante à la somme de 2.660 EUR soit l'indemnité de procédure en premier degré (1.320 EUR), la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (20 EUR) et l'indemnité de procédure en degré d'appel (1.320 EUR).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Francine ETIENNE, Conseiller faisant fonction de Président,  
Christian THUNISSEN, Conseiller social au titre d'employeur,  
Philippe BOUDART, Conseiller social au titre d'employé,  
Assistés de Nadia PIENS, Greffier,

Le Greffier

Les Conseillers sociaux

Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3-E de la Cour du travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le vendredi **HUIT NOVEMBRE DEUX MILLE DIX-NEUF**, par Madame Ariane FRY, Conseiller faisant fonction de Président, désignée par ordonnance de Monsieur Marc DEWART, Premier Président, prise conformément à l'article 782*bis* du Code judiciaire afin de remplacer Madame Francine ETIENNE, Conseiller, assistée de Nadia PIENS, Greffier,

Le Greffier

Le Président