



Numéro de répertoire: 2018 /
Date du prononcé: 16 avril 2018
Numéro de rôle: 17/120/A
Matière : Contrat de travail employé
Type de jugement : Définitif

Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquités :	Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquités :
--	--

Tribunal du travail de Liège Division Dinant

2^{ème} chambre

Jugement

En cause de :

Madame M., née le ... 1970, domiciliée à ...

Représentée par son conseil Maître Steve GILSON, avocat à 5000 Namur, Place d'Hastedon, 4/1

Partie demanderesse**Contre :**

HAUTOT PIERRE SPRL, BCE n°0846.901.852, dont le siège social est établi à 5590 Ciney, rue Martin Morimont, 38

Représentée par Maître François FERY loco Maître Olivier VALANGE, avocat à 5590 Ciney, rue Nicolas Hauzeur, 8

Partie défenderesse**Indications de procédure**

Revu les antécédents de la procédure, notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe par courrier recommandé du 25/01/2017 et les convocations adressées aux parties sur pied de l'article 1034 sexies du Code judiciaire ;
- l'ordonnance 747 §1 CJ rendue le 21/03/2017 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 08/05/2017;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 27/07/2017;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 21/08/2018;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 29/11/2017 ;
- l'acte de reprise d'instance reçu au greffe le 06/12/2017 ;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse ;
- le procès-verbal d'audiences publiques ;

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

Aucune conciliation préalable, telle que prévue à l'article 734 du Code judiciaire, n'a pu être établie ;

Après avoir entendu les conseils des parties à l'audience publique du 19/03/2018, le

Tribunal a déclaré les débats clos, pris l'affaire en délibéré et fixé le prononcé du jugement à l'audience publique de ce jour ;

1. Les faits

La demanderesse et son époux de l'époque ont constitué le 16 avril 2010 la SPRL WEGRIA mazout.

En date du 30 juin 2012, la demanderesse et son époux ont remis leur société à Monsieur H., ouvrier de la société.

Au terme de la convention de cession de parts intervenue le 19 juin 2012, il a été convenu, d'une part, d'une collaboration bénévole de Monsieur W. durant une durée maximale de 6 mois à raison de 2 demi-journées par semaine et, d'autre part, de l'engagement de Madame M. en qualité de secrétaire dans le cadre d'un contrat d'employé plein temps, à durée indéterminée. La convention de cession de parts prévoit le paiement d'une indemnité de rupture particulière en cas de licenciement sauf faute grave dans un délai de 3 ans à dater de l'engagement de Mme M.

Dans ce contexte, un contrat de travail d'employé à durée indéterminée fut conclu entre Madame M. et la SPRL WEGRIA mazout en date du 2 juillet 2012.

L'article 2 du contrat de travail prévoit : « en sa qualité d'employée, la seconde nommée pourra effectuer les tâches suivantes : gestion secrétariat – prise de commande – répondre aux appels téléphoniques – facturation – encodage des documents comptables – gestion des rappels clients (téléphonies et papiers) – gestion des débiteurs – travaux divers de secrétariat ».

L'article 7 du contrat prévoit, comme la convention de cession de parts, une indemnité de rupture particulière en cas de licenciement sauf faute grave dans un délai de 3 ans à dater de l'engagement.

En date du 31 juillet 2015, un avenant au contrat de travail est signé entre parties, la demanderesse passant à 4/5 temps.

À partir du 04 janvier 2016, la demanderesse est en incapacité.

Le 12 février 2016, le médecin contrôle se rend au domicile de la travailleuse afin de contrôler l'incapacité. La demanderesse n'est pas chez elle. Le médecin contrôle lui demande de se présenter en son cabinet le 12 février 2016 à 18h30.

En date du 15 février 2016, la SPRL WEGRIA mazout notifie à la demanderesse la rupture du contrat sur le champ moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égal à 3 mois et 12 semaines. Le motif de licenciement invoqué est : réorganisation.

Un C4 a été établi le 11 mars 2016, indiquant comme motif de chômage:

réorganisation.

En date du 15 mars 2016, la SPRL WEGRIA accusant bonne réception du courrier de la demanderesse du 22 février 2016 par lequel elle sollicite des explications sur les motifs de son licenciement, indique « *le motif du licenciement est la restructuration. En effet, la société ne va plus travailler qu'avec des indépendants. Mon épouse reprenant le travail que vous effectuiez en tant indépendante, votre emploi n'est donc plus à pourvoir. Si vous avez besoin de plus amples renseignements je reste à votre disposition.*

Cordialement »

En date du 23 septembre 2016, la demanderesse estimant avoir fait l'objet d'un licenciement manifestement déraisonnable réclame une indemnité sur pied de la convention collective de travail n° 109 (17 semaines) outre des dommages et intérêts pour licenciement abusif.

La partie défenderesse ne donne pas suite à cette mise en demeure.

La requête contradictoire est déposée le 27 janvier 2017.

2. Objet de l'action :

La demanderesse sollicite la condamnation de la partie défenderesse à lui payer :

- une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération s'élevant à un montant de 14.817,08 € provisionnels à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à dater de la rupture du contrat de travail intervenue le 15 février 2016 et des intérêts judiciaires au même taux à dater de la requête introductive d'instance ;
- une indemnité forfaitaire équivalente à 6 mois de rémunération destinée à réparer le préjudice subi du fait du licenciement discriminatoire intervenu, soit un montant provisionnel de 22.661,42€ bruts, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à dater de la rupture du contrat de travail, intervenue le 15 février 2016 et des intérêts judiciaires au même taux à dater de la requête introductive d'instance ;
- un montant provisionnel de 5.000€ évalué ex aequo et bono à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à dater de la rupture du contrat de travail intervenue le 15 février 2016 et des intérêts judiciaires au même taux à dater de la requête introductive d'instance ;
- un montant brut de 1€ provisionnel pour toute somme qui resterait due à la concluante en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à dater de la rupture du contrat de travail, intervenue le 15 février 2016 et des intérêts judiciaires au même taux à dater de la requête introductive d'instance ;
- un montant de 4.039,29€ provisionnel net au titre de chèques-repas, à majorer des intérêts de retard au taux légal à dater de leur exigibilité et des intérêts judiciaires au taux légal à dater de la requête introductive d'instance ;
- un montant de 875€ net au titre d'éco chèques, à majorer des intérêts de retard au taux légal à dater de leur exigibilité et des intérêts judiciaires au taux légal à dater de la requête

- à délivrer les documents sociaux éventuels afférents aux sommes auxquelles la défenderesse viendrait à être condamnée en vertu du jugement à intervenir, notamment la fiche 281.10 et, à défaut pour elle de se faire dans les 8 jours à dater de la signification du jugement à intervenir, entendre la partie défenderesse condamnée à payer une astreinte de 50 € jour de retard.
- des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure prévue à l'article 1022 du Code judiciaire, liquidée à 2.400 € ;

Ordonner l'exécution par provision du jugement à intervenir, nonobstant tout recours, sans caution et sans faculté de cantonnement.

3.Position des parties

3.1. Position de la partie demanderesse :

Concernant le licenciement, la demanderesse soutient que

- son **licenciement** est **manifestement déraisonnable** au sens de la CCT 109, et réclame dès lors paiement d'une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération, à augmenter des intérêts.
Elle estime que l'employeur ne prouve pas la réalité du motif invoqué, comme justifiant son licenciement. Elle conteste le motif invoqué.
- Elle invoque avoir été licenciée **en raison de son état de santé** au mépris de la protection accordée par la loi du 10.05.2007 sur la discrimination et réclame 6 mois de dommages et intérêts
- En outre, elle soutient que son **licenciement** est **abusif**, dès lors que la défenderesse aurait abusé de son droit de licencier.
Elle se fonde sur l'article 16 de la loi du 3/7/1978 (l'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels) et sur l'absence d'audition préalable (perte d'une chance de voir son contrat perdurer).
Elle évalue son préjudice à 5.000 euros nets provisionnels, sur la base des articles 1382 et/ou 1134 du Code civil, à augmenter des intérêts.

Elle estime que les différentes réclamations peuvent se cumuler car elles se fondent sur des fautes distinctes ayant occasionné des dommages distincts.

Concernant les autres chefs de demandes, elle réclame le paiement des éco-chèques et des chèques repas auxquels elle estime avoir droit depuis son engagement, outre la délivrance de documents sociaux.

3.2. Positon de la partie défenderesse :

1. La partie défenderesse soutient que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

Elle renvoie aux motifs invoqués dans le courrier de licenciement du 15.02.2016 ainsi que dans le courrier adressé le 15.03.2016, et confirme que le licenciement est lié «*aux nécessités économiques de l'entreprise*». Une restructuration est bien intervenue, l'épouse du gérant titulaire de parts et associée active ayant repris les tâches anciennement dévolues à la demanderesse.

La demanderesse ne prouverait pas que ce fait constituerait un motif déraisonnable de licenciement ni que tout employeur normalement prudent et diligent ne se serait pas comporté de la sorte dans le cadre d'une saine gestion de son entreprise.

Pour attester ses dires, la défenderesse dépose une fiche de paie de l'épouse du gérant attestant de son statut d'associée actif.

2. La défenderesse n'envisage pas les autres chefs de demande.

4. Appréciation

4.1 : Quant au licenciement, en droit :

4.1.1 : En matière de licenciement manifestement déraisonnable :

La convention collective de travail n°109 concernant la motivation du licenciement, adoptée le 12/02/2014 en exécution de l'article 38 de la loi du 26/12/2013 est entrée en vigueur le 1/4/2014. Elle a été rendue obligatoire par A.R. du 9/3/2014, publié au M.B. le 20/03/2014 (2^{ème} édition).

Cette convention se lit

- en son **article 3**, comme suit : « Le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. » ;

- en son **article 8**, comme suit : « Un licenciement manifestement déraisonnable est 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. » ;

- en son **article 9**, comme suit : « § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales. » ;

- en son **article 10**, comme suit : « En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. ».

Selon **Laurent DAER** (L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable, in ouvrage collectif, L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés, Anthemis, 2014, 161 et s.), « Cette convention collective de travail ne révolutionne pas fondamentalement les caractéristiques générales du droit du licenciement belge, en ce qu'elle n'impose pas une obligation de motivation formelle du congé. Elle crée toutefois, ..., le droit pour le travailleur d'exiger de son employeur une communication des motifs de son congé. Elle met par ailleurs en place, ..., un régime visant à indemniser le travailleur victime d'un licenciement « manifestement déraisonnable », et ce, parallèlement à l'application de la théorie classique de l'abus de droit. En créant, par ailleurs, une double sanction en cas de non-communication par l'employeur des motifs demandés par le travailleur (à savoir, d'une part, une amende civile et, d'autre part, un renversement de la charge de la preuve), le nouveau système crée un lien direct entre la question de la motivation du congé et le caractère manifestement déraisonnable de celui-ci, ce qui n'était pas le cas auparavant. ».

Quant à la charge de la preuve, le même auteur a écrit notamment :

« 1. Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement au travailleur, qui les a demandés, il appartiendra au travailleur qui allègue d'autres faits – ou qui estime ceux-là manifestement déraisonnables - de les prouver.

L'hypothèse où l'employeur a correctement communiqué les motifs du licenciement sur demande du travailleur ou d'initiative crée le plus de doutes en ce qui concerne l'interprétation du régime de la charge de la preuve. Tout le monde s'accorde sur le fait que le libellé de cette disposition aurait dû être plus clair. Il nous semble que la charge doit être partagée : « Si l'employeur prouve la réalité des motifs qu'il invoque à l'appui de sa décision, il appartiendra au travailleur de démontrer que le licenciement est manifestement déraisonnable et qu'il se fonde sur d'autres motifs que ceux invoqués par l'employeur et qui sont manifestement déraisonnables. » (pp. 236-237).

4.1.2 : Quant au licenciement discriminatoire lié à l'état de santé

[Art. 4.](#) Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par :

.. 4° critères protégés : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, [¹ la conviction syndicale,] la langue, **l'état de santé actuel ou futur**, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale;...

[Art. 7.](#) Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

[Art. 8.](#) § 1er. Par dérogation à l'article 7, et sans préjudice des autres dispositions du présent titre, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap dans les domaines visés à

l'article 5, § 1er, 4°, 5°, et 7°, peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

§ 2. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque :

- une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

§ 3. Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 4. Le Roi peut établir, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, après consultation des organes visés à l'article 10, § 4, une liste exemplative de situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément au § 2, une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

Art. 28. § 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- 1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou
- 2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- 1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou
- 2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou
- 3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable.

4.1.3 : En matière de licenciement abusif :

1. Le 21/5/2012, **le Tribunal du travail de BRUXELLES** (Chr. Dr. soc., 2013/04, p. 213 et s.) a rappelé notamment les normes juridiques applicables en matière de licenciement abusif concernant un employé, en les termes suivants :

« L'abus de droit de licencier en ce qui concerne les employés, doit être examiné à l'aune des principes de droit commun de la théorie de l'abus de droit.

En effet, il n'existe pas pour les employés une disposition spécifique telle que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 existant pour les ouvriers.

En matière contractuelle, c'est l'article 1134 CC. qui constitue la base de l'abus de droit, le principe posé dans cette disposition selon laquelle les conventions doivent être exécutées de bonne foi, interdit à une partie contractante d'abuser des droits que ce contrat lui octroie (Cass. 19 septembre 1983, R.C.J.B., 1986, 282).

La jurisprudence de la **Cour de cassation** a retenu comme définition de l'abus de droit, le droit «exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et avisée» (Cass. 10 septembre 1971, R.W. 1971-72, 321). ».

2. Le 22/6/2011, **la Cour du travail de BRUXELLES** (R.G. 2009/AB/51.620, Chr. dr. soc., 2013/04, p. 202 et s., v° également www.juridat.be) avait déjà précisé ce qui suit :

«L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut résulter de l'exercice du droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent (Cass., 12 décembre 2005, JTT, 2066, p. 155).

Les circonstances qui ont entouré le licenciement peuvent, lorsqu'elles sont manifestement fautives, conférer un caractère abusif à l'exercice du droit de licencier.

En vertu des principes généraux du droit civil et du droit judiciaire, il incombe à la partie qui s'estime victime d'un abus du droit de rupture d'en apporter la preuve (article 1315 du Code civil et article 870 du Code judiciaire). » (Nous soulignons).

3. Le 8/3/2013, **la Cour du travail de LIEGE** (R.G. 2012/AL/143, cité par Baudoin PATERNOSTRE, in Orientations, 2013/8, p. 27 et s.) a précisé les principes applicables, dans les termes suivants :

« Selon la Cour de cassation¹, afin qu'il y ait lieu de conclure à l'existence d'un abus de droit de licencier, l'employé concerné doit prouver l'existence des trois éléments suivants :

1. une faute distincte du non-respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail².

L'employé ne peut considérer tout exercice déraisonnable du droit de licencier comme un abus de droit, mais uniquement son exercice indécent, ce qui signifie l'exercice qui est à tel point déraisonnable qu'une personne bien-pensante n'agirait pas de la sorte³.

¹ « Le droit de rompre de façon unilatérale le contrat de travail fait partie de l'essence même du contrat de travail » (Cass. 16 octobre 1969, Pas. I, 1970, 646 ; Cass 31 octobre 1975, Jur. Cass., 1975,287).

² T.T. Verviers 19 décembre 1973, J.T.T., 1974,108.

³ CT Anvers 21 mars 1983, R.W. 1983-84, 299.

Il doit toujours y avoir un élément de culpabilité pour pouvoir conclure à un abus de droit de licencier.⁴

2. un dommage matériel ou moral spécifique, distinct du dommage causé par le licenciement même.⁵

En effet, l'indemnité compensatoire de préavis forfaitaire due en cas de rupture irrégulière couvre tout le dommage, tant matériel que moral, causé par la rupture du contrat de travail.⁶ La soudaineté d'un licenciement constitue une caractéristique inhérente à celui-ci. Le dommage qui en résulte est couvert par l'indemnité de préavis.

3. enfin, l'employé devra prouver l'existence d'un lien causal entre la faute et le dommage.⁷

En vertu de la jurisprudence, il n'y a pas lieu de conclure l'existence d'un abus de droit de licencier lorsqu'il existe pour le licenciement une raison relative à la personne ou au comportement de l'employé ou aux nécessités de la société.⁸

Lorsque le motif du licenciement présente un minimum de sérieux et de probabilité, il n'est pas possible de conclure à l'existence d'un abus de droit de licencier.⁹

Par ailleurs, un employeur qui constate qu'un travailleur ne répond pas aux attentes en fonction des nécessités de la société et des tâches qui lui sont confiées en vertu du contrat de travail, n'abuse pas de son droit de licencier en mettant fin au contrat de travail.¹⁰

Dans un arrêt du 12 décembre 2005, la Cour¹¹ de cassation s'est ainsi exprimée : « n'est pas entaché d'abus de droit le licenciement décidé par l'employeur pour des motifs qui concernent le comportement même non fautif du travailleur ou nécessités par les exigences du travail. ... ».

Dans un arrêt¹² plus récent encore, la Cour de cassation s'est référée à l'exercice du droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent. » (Nous soulignons).

4. Le 16/04/2012, **la Cour du travail de MONS** (R.G. n° 2011/AM/107, chr. dr. soc., 2013/04, p. 206 et s.) a identifié 3 catégories d'abus de droit :

« Il peut être conclu à l'existence d'un abus de droit dans trois types de situation :

⁴ CT Gand 10 décembre 1976, R.W., 1976-77,2225.

⁵ CT Mons 25 septembre 1997, JTT, 1998, 315 ; CT Bruxelles 8 janvier 1991, RSR 1991, 187 ; CT Bruxelles 29 juin 1979, JTT, 1980, 84.

⁶ Cass. 7 mai 2001, JTT, 2001,410 ; CT Anvers (sect. Hasselt) 2 septembre 1997, Limb. Rechtsl. 1997,236.

⁷ CT Bruxelles 29 juin 1982, TSR 1982, 627.

⁸ « Misbruik van ontslagrecht en willekeurig ontslag », Brussel, 2002, De Boeck en Larquier, p. 183, n° 78.

⁹ CT Liège 22 mai 1995, Cfiron. Soc. 1996, 30 ; CT Mons 16 mars 1995, JTT, 1996,147.

¹⁰ CT Mons 25 mars 1996, Inf. Soc. Secr. 1997/1, s.p.

¹¹ Cass., 12 décembre 2005, J.T.T., 2006, p. 155

¹² Cass., 18 février 2008, J.T.T., 2008, p. 117

1. lorsque le titulaire d'un droit l'exerce dans le but de nuire à autrui ;
2. lorsque le titulaire d'un droit l'exerce d'une manière anormale et dommageable, c'est-à-dire lorsqu'il occasionne un dommage à autrui en utilisant son droit d'une manière excédant les limites qu'un exercice normal impliquerait dans le chef d'une personne normalement prudente et diligente ;
3. lorsque l'avantage que le titulaire d'un droit retire de l'exercice de celui-ci occasionne à autrui un inconvénient sans proportion aucune avec l'avantage qu'il a lui-même retiré de l'exercice de son droit (...)

...

Très clairement, les juridictions du travail ne peuvent opérer de contrôle sur l'opportunité de la mesure de licenciement, leur tâche se limitant exclusivement, à vérifier si, dans le cadre du pouvoir de licenciement conféré à un employeur, ce dernier n'a pas fait preuve d'abus de droit en exerçant son droit de licenciement dans le but de nuire au travailleur, en l'exerçant de manière anormale et dommageable pour le travailleur ou en l'exerçant de manière telle à créer, dans son chef, un inconvénient sans proportion aucune avec l'avantage que l'employeur en retire.

Aux fins de compléter ou de préciser les types de situation révélatrice d'abus de droit, il s'impose de rappeler que le caractère abusif du licenciement pourra également être déduit des circonstances entourant celui-ci, étant entendu qu'un licenciement ne peut être opéré dans des conditions de nature à porter atteinte à la compétence, à la réputation, au crédit ou à l'honorabilité du travailleur ou se dérouler dans un contexte empreint de vexation ou d'humiliation pour le travailleur.

Enfin, il va évidemment sans dire que le travailleur (employé) supporte la charge de la preuve de ses affirmations portant sur le caractère abusif de la mesure de licenciement dont il a été victime et ce en vertu des dispositions des articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire. » (Nous soulignons).

4.1.4 : En matière d'audition préalable :

1. Le 8/1/2013, **la Cour du travail de BRUXELLES** (JTT, 2013, p. 228 et s.) a rappelé les principes applicables en matière d'audition préalable :

« ... la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne prévoit aucune obligation d'audition préalable avant la notification d'un licenciement. Ceci n'empêche pas qu'en sa qualité d'autorité administrative, un employeur public soit astreint au respect des règles propres au droit administratif comme le principe général relatif au droit d'être entendu. Les garanties offertes à l'agent contractuel par le droit administratif se cumulent avec les droits qu'il puise dans la loi relative aux contrats de travail, sous réserve de l'hypothèse dans laquelle l'application du principe général serait incompatible avec la loi du 3 juillet 1978 (C.E., arrêt n°196.880 du 13 octobre 2009) ... » (Nous soulignons).

2. Concernant l'application de l'article 6 de la C.E.D.H. dans le cadre d'une sanction disciplinaire, **la Cour du travail de LIEGE, section Namur** (Chr. dr. Soc., 2012/01, p. 39 et s.) a précisé le 25/10/2011 notamment ce qui suit :

« Dans le secteur privé, il est aussi généralement admis que la C.E.D.H. ne s'applique ni à l'employeur, ni aux procédures internes ou externes confiées à des organes professionnels ou administratifs dont les avis ne sont pas susceptibles de recours devant les juridictions puisque l'employeur doit se prononcer à la suite de la réception de ces avis et que seule la décision de l'employeur est susceptible de recours. ».

4.2. En l'espèce,

4.2.1 : Quant au licenciement manifestement déraisonnable,

Conformément à l'article 8 susmentionné de la CCT 109, les motifs invoqués par la défenderesse pour justifier le licenciement n'avaient-ils « aucun lien

- avec l'aptitude du travailleur **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**
- le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. » ?

Selon la défenderesse, le licenciement du 15.02.2016 est lié « aux nécessités économiques de l'entreprise », une réorganisation étant invoquée comme motif justifiant le licenciement.

Dans le courrier du 15.03.2016, la défenderesse parle d'une restructuration et explique avoir décidé de travailler avec des indépendants, l'épouse du gérant, associée active et détentrice de parts sociales reprenant en tant qu'indépendante les tâches de la demanderesse.

Affirmer un fait n'équivaut pas à l'établir.

Le statut de travailleur indépendant de l'épouse du gérant (c.à.d. son affiliation au régime indépendant de sécurité sociale) n'est pas prouvé. La seule délivrance d'une fiche de paie relative au mois de juillet 2016 mentionnant une rémunération en tant que dirigeante d'entreprise ne peut suffire à apporter la preuve de la reprise par l'épouse de M. H. des tâches exercées par la demanderesse.

La demanderesse, en outre, exerçait des tâches variées qui dépassaient largement la gestion téléphonique des commandes de mazout.

La reprise de tout ou partie des fonctions de la demanderesse par l'épouse du gérant n'est pas établie, ni même expliquée.

La défenderesse ne prouve pas d'avantage avoir eu recours au service d'autres indépendants pour l'exécution de tout ou partie des tâches qui étaient exercées par la demanderesse (service comptable, service chargé de la récupération des créances, de la dactylographie...).

La demanderesse conteste les motifs de licenciement invoqués par la défenderesse et tend à démontrer l'inexactitude de ceux-ci. L'épouse du gérant ne maîtrise pas suffisamment le français qu'elle parle et comprend sommairement

que pour pouvoir reprendre l'ensemble des tâches qui étaient les siennes (gestion des rappels , secrétariat, documents comptables...).

L'irritation de Monsieur H. suite à l'incapacité est attestée par Monsieur W.

Cette irritation et le fait de devoir supporter le paiement d'un salaire garanti ont certainement pesé dans la décision de licencier la demanderesse.

Il ne suffit pas à l'employeur d'invoquer un motif mais il doit également prouver

- la réalité du motif, en l'espèce la réorganisation/restructuration
- que ce motif est liée aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise et impose le licenciement.

Force est de constater que la partie défenderesse n'apporte pas la moindre preuve de ce qu'une réorganisation aurait été entreprise en son sein et encore moins que la réorganisation ait été guidée par les nécessités du service et que tout employeur dans la même situation aurait agi de la même façon.

Les motifs invoqués par la défenderesse pour justifier le licenciement de la demanderesse ne sont étayés par aucune pièce et rien n'indique qu'un employeur normalement prudent et diligente aurait agi de la même manière dans les mêmes circonstances.

En conséquence, le licenciement de la demanderesse est manifestement déraisonnable.

En ce qui concerne le quantum des dommages et intérêts auxquels la demanderesse a droit, la partie défenderesse n'a pas conclu.

Le Tribunal estime au vu de son âge (57 ans en février 2016), des spécificités du secteur de la distribution de mazout, du Know-how que la demanderesse a apporté étant l'ancienne exploitante de la société, de son ancienneté non seulement en tant qu'employé (4 ans) mais également dans le secteur que des dommages-intérêts équivalents à **17 semaines** de rémunération compenseraient adéquatement le préjudice moral lié au fait que l'employeur n'a pas correctement motivé son licenciement, à savoir un montant de **14817,08 euros**.

Le Tribunal s'est basé sur la rémunération annuelle calculée par la partie demanderesse, ce point n'ayant pas été contesté par la défenderesse.

4.2.2 :Quant au licenciement discriminatoire lié à l'état de santé

« Des problèmes de santé temporaires n'entrent pas dans le champ de la Directive 2000/78. L'arrêt CHACON-NAVAS (C.J.U.E., 11 juillet 2006, CHACON-NAVAS, C-13/05) a posé le principe que la personne licenciée pour le seul motif de maladie n'entre pas dans le cadre de celle-ci, ceci n'étant pas une discrimination sur la base du handicap. L'arrêt DAOUIDI (C.J.U.E., 1^{er} décembre 2016, DAOUIDI, C-395/15) a confirmé que la maladie dont la fin est prévisible ne constitue pas un handicap » (C. trav. Bruxelles, 17 janvier 2017, R.G. 2015/AB/291) .

« Il y a discrimination fondée sur l'état de santé actuel ou futur du travailleur lorsqu'il appert que la décision de mettre fin à son contrat résulte d'une défiance a priori à l'égard dudit état, défiance sans laquelle la société se serait montrée plus ouverte à la demande de l'intéressé d'une activité à temps partiel, inscrite dans le contexte d'une incapacité de longue durée » (C. trav. Bruxelles, 8 février 2017, R.G. 2014/AB/1.021).

Le seul fait que la partie défenderesse ait licencié la demanderesse au moment où elle était en incapacité ne suffit pas à faire naître une présomption de discrimination fondée sur le fait que le licenciement est intervenu en raison de l'état de santé du travailleur.

Le fait d'être en incapacité (le dossier ne démontrant pas qu'il s'agit d'une incapacité de longue durée) n'implique pas ipse facto l'existence d'un état de santé particulier ou d'un handicap.

La partie demanderesse invoque sans le prouver que l'employeur était au courant du mal-être lié à la détérioration des relations de travail tel qu'invoqué dans ses conclusions de synthèse p. 2 à 5.

Au contraire de ce qui est prétendu, le compagnon actuel de la demanderesse n'atteste pas que M. H. se soit fait pressant pour connaître, dès le début de l'incapacité, les motifs de l'incapacité, ni qu'il avait été mis au courant du burnout de la demanderesse.

En l'espèce, l'employeur semble davantage avoir été contrarié par le fait de l'incapacité qui survient lors d'une période d'activité accrue et par le fait de devoir payer un salaire garanti plutôt que par l'état de santé de la demanderesse au sens de la loi du 10 mai 2007.

En effet, la demanderesse ne prouve pas que son employeur était au courant de sa détresse professionnelle (burnout). Le certificat médical du Docteur Charlotheau est daté de janvier 2017 et Madame M. explique dans ses conclusions avoir été en incapacité dans le cadre d'une bronchite ayant dégénéré en pneumonie.

Madame M. n'établit pas avoir été de manière récurrente en incapacité.

Aucun élément du dossier ne permet de conclure à une présomption de licenciement lié à l'état de santé ou au handicap (en l'espèce inexistant) de la demanderesse.

Il y a lieu de débouter la demanderesse de cette demande.

4.2.3 : Quant au licenciement abusif :

Il incombe au demandeur de prouver une faute spécifique commise par l'employeur dans le cadre de la mise en œuvre de la décision de licenciement.

En effet, l'employeur comme l'employé ont le droit à tout moment de mettre fin au contrat de travail. Ils doivent cependant respecter les obligations que la loi impose : soit notifier un préavis, soit payer l'indemnité compensatoire de préavis. Le simple fait de décider de rompre le contrat n'est pas fautif. Des circonstances particulières

de nature à rendre fautif le licenciement doivent, dès lors, être prouvées par la partie demanderesse.

Il ne ressort pas des pièces produites qu'au moment du licenciement moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, la partie défenderesse a tenté de nuire à la demanderesse, ni qu'elle a usé de son droit d'une manière anormale par rapport au critère de la personne normalement prudente et diligente, ni que l'avantage obtenu par la défenderesse soit disproportionné par rapport à l'inconvénient subi par la demanderesse.

Le demanderesse reste en défaut d'établir les éléments constitutifs du licenciement abusif à cette période, et notamment une faute dans le chef de la défenderesse quant au principe même du licenciement moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Le droit de licencier un travailleur employé n'a pas en l'espèce été « exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et avisée» (cfr. jurisprudence de la Cour de Cassation susmentionnée).

En effet, bien que la demanderesse semble avoir donné entière satisfaction à son employeur (aucun grief ne semblant lui avoir été adressé durant 4 ans) la relation professionnelle entre partie semble être devenue plus difficile depuis plusieurs mois en raison de la détérioration des conditions de travail ressentie par la demanderesse et décrite en pages 2 à 4 des conclusions additionnelles.

Même s'il est plausible (c'est malheureusement souvent le cas dans les petites structures) que le passage de la demanderesse à 4/5 temps n'ait pas impliqué une diminution ou redistribution effective de son travail, rien n'indique que l'employeur a eu conscience de l'impact de ces faits sur la relation de travail ni que la demanderesse s'en serait ouverte à son employeur. Ces faits, en outre, sont relatifs à l'exécution du contrat et non aux circonstances entourant la rupture du contrat.

Madame M. a été en incapacité à partir, semblerait-il, du 04 janvier 2016.

Aucune pièce médicale n'est déposée quant à cette incapacité (copie du certificat qui a dû être rentré à l'employeur). La demanderesse invoque avoir été en incapacité en raison d'une pneumonie et non en raison d'un burn-out.

Il résulte de la pièce 8 du dossier de la partie demanderesse (certificat médical du Dr. Charlotéau daté de janvier 2017 (soit 11 mois après le licenciement)) qu'elle était suivie dans le cadre d'un burnout depuis mi-décembre 2015.

Or, dans ses conclusions, la demanderesse invoque avoir été en incapacité suite à une bronchite ayant dégénéré en pneumonie.

Aucune des parties ne précise les périodes d'absence pour incapacité de Mme M. (s'agit-il d'une 1ère incapacité ? Y a-t'il eu d'autres incapacités?...).

Le Tribunal n'a dès lors aucune information sur la fréquence des absences.

Le fait que M. W. ait été mis au courant avant la demanderesse du ras-le-bol de M.

H. et qu'il « allait sans doute lui donner son préavis » ne suffit pas à considérer que l'employeur a abusé de son droit de pouvoir licencier la demanderesse.

Le fait que le licenciement soit intervenu en (fin) période d'incapacité de travail sans audition préalable (l'audition n'étant nullement obligatoire) ne rend pas celui-ci automatiquement abusif.

L'irritation de Monsieur H. suite à l'incapacité est attestée par Monsieur W.

Cette irritation et le fait de devoir supporter le paiement d'un salaire garanti ont certainement pesé dans la décision de licencier la demanderesse mais ne rend pas ipse facto le licenciement abusif, même si le licenciement est intervenu à la fin théorique de l'incapacité de travail.

Cette irritation est dans une certaine mesure compréhensible. Il s'agit d'une petite structure, les mois d'hiver sont des mois d'intense activité dans le secteur de la distribution de mazout. Il est certain que l'incapacité de la demanderesse couplée au fait qu'elle soit partie en vacances durant l'incapacité a dû irriter la partie défenderesse. L'incertitude quant à une reprise effective du travail et l'absence de la demanderesse à la visite du médecin-contrôle ont dû également jouer.

Les relations entre partie semblent s'être détériorées depuis quelques mois en raison de différents paramètres et selon la retranscription du message vocal laissé par l'employeur, il n'est pas exclu que la demanderesse ait « souhaité » de quitter son emploi.

Enfin, quant au grief lié à l'absence d'audition avant licenciement, aucune disposition légale n'imposait à la partie défenderesse d'auditionner la demanderesse préalablement au licenciement.

En outre, le partie demanderesse a reçu le message vocal laissé par M. H. le 15.02.2016 et l'a recontacté téléphoniquement. Le demanderesse a dès lors été personnellement avisée par le gérant de la décision prise. Elle a pu théoriquement dès lors faire valoir ses arguments, la perte d'une chance de voir son contrat perdurer est dans ce contexte non établie.

En l'espèce, le licenciement n'est pas abusif.

5 : Quant aux autres chefs de demande :

5.1 : les chèques repas

Un travailleur peut prétendre à des titres-repas dans les hypothèses suivantes:

- son employeur est lié par une convention collective de travail (CCT) qui instaure un système d'octroi des titres-repas au sein du secteur concerné;
- au niveau de son entreprise, a été conclue une CCT prévoyant l'octroi des titres-repas.

Si une telle convention ne peut être conclue à défaut de délégation syndicale ou lorsqu'il s'agit d'une catégorie de personnel qui habituellement n'est pas visée par une telle convention, l'octroi peut être régi par une convention individuelle.

La demanderesse invoque l'existence d'un accord individuel mais ne prouve pas

l'accord intervenu entre parties concernant l'octroi de chèques repas.
Entre 2012 et 2016, elle ne les a jamais réclamés.
La partie demanderesse reste en défaut de prouver l'existence du droit.

5.2. quant aux écochèques

Le système des éco chèques, étant instauré par une CCT conclue au sein du Conseil National du travail, ne concerne que les employeurs et travailleurs soumis à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Par conséquent, sont uniquement visés les employeurs et travailleurs du secteur privé.

Sont exclus :

- les travailleurs occupés dans le secteur public et les entreprises publiques autonomes ;
- les personnes occupées dans des centres de formation professionnelle en application de la législation relative à l'emploi ou à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi;
- les membres du personnel subventionnés par l'Etat occupés par les établissements d'enseignement libre subventionnés ;
- les travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat de travail ALE.

Par ailleurs, la CCT 98 établit la liste des « éco-produits » et fixe les règles minimales à respecter pour l'octroi des éco-chèques mais elle n'impose pas aux employeurs d'accorder ces chèques. Le droit aux éco-chèques doit être prévu par une CCT conclue au niveau du secteur, c'est-à-dire par la commission paritaire, ou au sein de l'entreprise. Dans les entreprises où il n'existe pas de délégation syndicale ou si la catégorie de personnel à laquelle les éco-chèques sont attribués n'est habituellement pas visée par une telle convention, l'octroi des éco-chèques peut être prévu par une convention individuelle.

En l'espèce, tant la CCT n°218 que la CCT n° 200 en vigueur depuis le 01/04/2015 prévoit l'octroi d'éco-chèques.

La partie défenderesse n'invoque pas la prescription de la demande formulée pour la 1ère fois par conclusions déposées au greffe le 29.11.2017, soit plus d'un an après la fin des relation contractuelle.

Ce moyen n'étant pas d'ordre public, la demande est dès lors fondée.

5.3 : sommes qui resteraient dues en exécution du contrat

Il n'y a pas lieu de faire droit à cette demande dans la mesure où les relations contractuelles ayant pris fin en février 2016, la partie demanderesse a disposé du

temps nécessaires pour mettre en état ces éventuelles demandes, ce qu'elle a fait puisqu'elle a sollicité par voies de conclusions la condamnation de la défenderesse aux chèques-repas et aux éco chèques.

5.4 :délivrances des documents sociaux rectifiés

Il y a lieu de faire droit à cette demande et de condamner la partie défenderesse à délivrer dans les 20 jours de la signification du jugement, la (les) fiche(s) de paie afférente(s) aux sommes auxquelles elle a droit, le(s) compte(s) individuel(s) et la (les) fiche(s) fiscale(s) de 281.10 peines d'une astreinte de 50 € par jour de retard et par document.

5.5 : exécution provisoire

Il y a lieu de l'accorder.

PAR CES MOTIFS,

Statuant contradictoirement,

Déclare la requête recevable et partiellement fondée

Condamne la partie défenderesse à verser à la partie demanderesse

- la somme de **14817,08 euros** au titre de dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines, à majorer des intérêts moratoires depuis le 10.02.2016 au taux légal puis judiciaire depuis le 27.01.2017 jusqu'à complet paiement.
- La somme de **874 euros** net au titre d'éco-chèques, à majorer des intérêts moratoires au taux légal depuis leur exigibilité puis judiciaires depuis le 27.01.2017 jusqu'à complet paiement.

Déboute la partie demanderesse du surplus

Condamne la partie défenderesse aux dépens liquidés comme suit

- Indemnité de procédure : 1320 euros étant le montant de base.

Ordonne l'exécution provisoire du jugement

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège division Dinant composée de :

Madame Laurence HOREKENS, Juge président la chambre

Monsieur Paul DE KEYSER, Juge social employeur

Monsieur Yves DEMOITIE, Juge social employé
qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au
moment de la signature, de **Monsieur Yohann BALZAT**, greffier

Le Greffier
Y. BALZAT

Les Juges Sociaux
P. DE KEYSER Y. DEMOITIE

Le Juge président la chambre
L. HOREKENS

Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la 2^{ème} chambre du
Tribunal du travail de Liège Division Dinant, du seize avril deux mille dix-huit au Palais
de Justice sis à 5500 Dinant, Place du Palais de Justice par **Madame Laurence
HOREKENS**, Juge, assistée de **Monsieur Yohann BALZAT**, greffier, qui signe ci-dessous

Le Greffier,
Y. BALZAT