



Numéro de répertoire 2018/
Date de la prononciation 08/10/2018
Numéro de rôle 17/318/A

Expédié le à Rôle Coût RDR N°	Notifié aux parties le
---	-----------------------------------

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

Division de Huy

Cinquième chambre

Jugement

En cause :

Madame L

DEMANDERESSE – comparaisant en personne assistée de son conseil Maître Zoé STAS loco Maîtres Olivier MOUREAU et Marie-Noëlle RAHIER, avocats à 4000 Liège, quai de Rome, 2.

Référence : OM.29/CP – 38520

Contre :

Madame J

DEFENDERESSE – ayant pour conseil Maître François ANCION, avocat à 4020 Liège, rue des Ecoliers, 7, comparaisant par Maître Clément RESIMONT, avocat.

Référence : FA17/324 CR JABON/LURQUIN

Requête déposée au greffe le 26/4/2017.

A l'audience publique tenue en langue française le 10/9/2018, les conseils des parties sont entendus en leurs explications et moyens puis le tribunal clôture les débats.

Et ce jour, à l'appel de la cause :

LE TRIBUNAL PRONONCE LE JUGEMENT SUIVANT :

Vu les articles 1, 30, 34 à 37 et 41 de la loi du 15/6/1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu la non conciliation des parties.

A. PROCEDURE

Vu le dossier de la procédure, dont :

- la requête introductive d'instance déposée au greffe le 10/9/2017 ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire le 1/9/2017 ;
- pour Madame L. , ses conclusions principales déposées au greffe le 16/1/2018, ses conclusions additionnelles et de synthèse ainsi que son dossier déposés au greffe le 16/5/2018 ;
- pour Madame J. , ses conclusions principales déposées au greffe le 3/11/2017, ses conclusions additionnelles déposées au greffe le 2/3/2018, ses conclusions de synthèse déposées au greffe le 16/7/2018 et son dossier déposé à l'audience du 10/9/2018.

B. OBJET DE LA DEMANDE

B.1. Demande de Madame L

A titre principal, Madame L. sollicite la condamnation de Madame J. aux paiements des sommes brutes suivantes :

- 511,05 euros à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
- 17.177 euros à titre d'indemnité de protection correspondant à 6 mois de rémunération;
- 1.321,30 euros à titre d'amende civile forfaitaire de deux semaines de rémunération prévue dans la CCT n° 109.

Elle poursuit également la condamnation de Madame J. au paiement des intérêts légaux à dater du licenciement et à dater du 10/2/2017 pour l'amende civile ainsi que des dépens liquidés à la somme de 1.320 euros à titre d'indemnité de procédure.

A titre subsidiaire, elle sollicite du tribunal qu'il l'autorise de prouver par toutes voies de droit que Madame J. était au courant du fait qu'elle était enceinte au moment du licenciement.

B.2. Thèse de Madame J

Madame J. considère en substance que l'action de Madame L. est non fondée et en conséquence, elle doit être condamnée aux dépens liquidés dans son chef à la somme de 1.320 euros à titre d'indemnité de procédure.

Les moyens et arguments des parties sont longuement développés dans leurs conclusions.

C. LES FAITS

Madame L est engagée par Madame J dans les liens d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée le 12/2/2016.

Par un courrier recommandé du 3/10/2016, Madame J a notifié à Madame L son licenciement moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 6 semaines.

Le formulaire C4 mentionne, au titre de motif du chômage, « Raisons économiques. Plus assez de revenus pour payer les salaires ».

Le 10/11/2016, Madame L a adressé à Madame J un courrier afin de connaître les motifs de son licenciement.

Par courrier du 20/11/2016, Madame J a répondu à ce courrier en indiquant :

« 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, lorsque 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 6/1/2017, par le biais de son conseil, Madame I a mis en demeure la Madame J de lui verser une indemnité complémentaire de préavis, une indemnité de protection de maternité et une amende civile prévue par la CCT n° 109.

Madame J a contesté les réclamations de Madame L par courriers de son conseil des 9/1 et 24/3/2017.

Le 26/4/2017, Madame L dépose une requête au tribunal du travail de Liège, division de Huy, engageant la présente procédure.

D. RECEVABILITE

La procédure est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux devant la juridiction compétente.

E. DISCUSSION

1. Indemnité de préavis complémentaire

Madame L. sollicite la condamnation de Madame J. au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis complémentaire de 511,05 euros bruts.

Dans ses conclusions de synthèse, Madame J. reconnaît qu'il y a eu une erreur dans le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

Elle apporte la preuve de ce que le montant complémentaire réclamé a été réglé en date du 11/7/2018 (p. 18).

Ce chef de demande est devenu sans objet.

2. Amende civile

Madame L. sollicite la condamnation de Madame J. au paiement de l'amende civile prévue à l'article 7 de la C.C.T n°109 au motif que Madame J. serait restée en défaut de préciser les motifs du licenciement.

Cette amende civile forfaitaire est équivalente à deux semaines de rémunération soit en l'espèce 1.321,30 euros bruts.

L'article 3 de la convention collective précise que le travailleur licencié doit être informé des motifs concrets de son licenciement.

L'article 4 prévoit que le travailleur qui souhaite connaître les motifs qui ont conduit à son licenciement doit adresser une lettre recommandée à son employeur dans les deux mois suivant la rupture du contrat (si le contrat est rompu moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ce qui est le cas en l'espèce).

L'article 5 précise que l'employeur qui reçoit une telle demande dispose d'un délai de deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée pour communiquer les motifs concrets qui ont conduit au licenciement, à défaut il est redevable d'une amende civile forfaitaire égale à deux semaines de rémunération.

En l'espèce la lettre de licenciement adressée par recommandé le 3/10/2016 précisait :

« J'ai le regret de porter à votre connaissance qu'il est mis fin au contrat de travail qui vous lie, dès ce 03/10/2016, pour raisons économiques.

Une indemnité de rupture équivalente à six semaines vous sera versée ».

Madame L a signé ce courrier pour réception.

Un document C4 sera adressé le 4/10/2016 à Madame L mentionnant comme motif du chômage : « *Raisons économiques. Plus assez de revenus pour payer les salaires* ».

Le 10/11/2016, Madame L a adressé à Madame J. un courrier afin de connaître les motifs de son licenciement.

Madame J répondra à ce courrier par une lettre du 20/11/2016 en indiquant :

« 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, lorsque 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. ».

Selon la doctrine :

L'employeur est tenu de communiquer les motifs concrets. Il appartiendra à la jurisprudence de préciser le sens de l'adjectif « concret ». On peut supposer que cela exclura les formules stéréotypées, les motifs vagues, impersonnels. Il s'agit pour l'employeur d'indiquer les motifs en lien avec la ou les personnes qui ont été licenciées.

Il est vraisemblable que la jurisprudence appréciera le degré de précision requis de la notification en fonction du but de celle-ci. À cet égard, le rapport précédent la convention collective précise que « l'objectif est de donner aux travailleurs un aperçu des motifs qui ont été à la base de leur licenciement, de sorte qu'ils puissent en apprécier le caractère raisonnable, sans imposer aux employeurs un cadre trop formaliste ». La notification doit aussi permettre aux salariés d'apprécier la pertinence de provoquer un contrôle judiciaire.¹

En l'espèce force est de constater que la motivation contenue dans la lettre de licenciement « raisons économiques » est stéréotypée.

Le fait que Madame L ait signé ce courrier, comme le souligne Madame J., ne change rien à la situation, cette signature ne valant que comme accusé de réception.

¹ La longue marche vers un statut unique pour les ouvriers et les employés", J.CLESSE et J. HUBIN, questions spéciales de droit social. Hommage à Michel Dumont . CUP , vol.150, BXL LARCIER 2014, p447

Certes Madame J invoque le fait que le C4 indiquait comme motif du chômage "*raisons économiques*". *Ne sait plus payer les salaires* ». Cette mention apparaît toutefois relativement vague.

De plus et surtout, lorsqu'elle sera interpellée par Madame L dans son courrier du 10/11/2016 afin d'obtenir les motifs de son licenciement, Madame J, répondra par un courrier en ne mentionnant aucun motif justifiant le licenciement et en faisant simplement référence à un entretien verbal qui aurait eu lieu ainsi qu'à un message laissé sur la messagerie de Madame L

Ce n'est finalement que dans un courrier circonstancié du 24/3/2017 que le conseil de Madame J énoncera de façon concrète les motifs du licenciement.

Le tribunal estime que sous peine de vider de tout sens cette obligation de motivation du licenciement, il y a lieu de considérer que la simple mention « raisons économiques » reprise dans la lettre de licenciement et l'absence de communication des motifs du licenciement en réponse à la demande formulée ne répondent pas à l'obligation de motivation du licenciement prévu par la C.C.T. n°109.

Dès lors Madame J est redevable de l'amende civile réclamée, soit la somme de 1.321,30 euros bruts.

Les intérêts courent à dater du 12/1/2017, c'est-à-dire dans le délai de 2 mois suivant la réception de la lettre recommandée par laquelle Madame L a sollicité les motifs de son licenciement, l'employeur disposant d'un délai de deux mois à dater de la date de réception de ce recommandé pour préciser les motifs du licenciement.

3. Indemnité de protection de la maternité

Madame L sollicite la condamnation de Madame J à au paiement d'une indemnité de protection contre le licenciement et ce sur base de l'article 40 de la loi sur le travail du 16/3/1971.

L'article 40 de la loi du 16/3/1971 sur le travail énonce:

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

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1er, ou à défaut de motif, l'employeur payera à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail ».

L'article 40, alinéa 2, de cette même loi dispose que :

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

Dans un arrêt prononcé le 28/6/2011 la Cour du travail de Bruxelles précise :

« L'article 40 ne contient pas une interdiction absolue de licencier mais une restriction du droit de licenciement par l'employeur : le licenciement est autorisé pour des motifs étrangers à l'état physique qui résulte de la grossesse ou de l'accouchement (Cour trav. Bruxelles, 12 septembre 2006, R.G. n° 47.218).

Les motifs de licenciement doivent être totalement étrangers à l'état de grossesse. Le licenciement en raison de motifs pour partie liés à l'état de grossesse, et pour partie étrangers à cet état, est interdit par la loi (Cour trav. Bruxelles, 8 décembre 2010, R.G. n° 2009/AB/52266).

Si la travailleuse conteste en justice la légalité du licenciement, l'employeur doit prouver, non seulement :

- *l'existence de faits objectifs qui montrent que le licenciement intervient pour des motifs étrangers (Cour trav. Bruxelles, 12 janvier 1994, R.G. n° 27.327 www.juridat.be),*
- *mais également, la sincérité des motifs (Cour trav. Bruxelles, 12 septembre 2006, R.G. n° 47.218 ; Cour trav. Mons, 21 février 1983, J.T.T., 1083, p. 121),*
- *ainsi que le lien de causalité entre les faits étrangers et le licenciement (à ce sujet, voy. Cour trav. Liège, 20 décembre 1999, B.F.A.R., 2000, n° 223/224, p. 146, note J. JACQMAIN).*

Une fois que l'employeur a répondu à la demande de la travailleuse en lui précisant les motifs de licenciement, il n'est pas admissible à invoquer ensuite d'autres motifs (en ce sens, une décision de la Cour trav. Anvers du 17 janvier 2005, Chr.D.S., 2005, p.339, qui doit être approuvée).

C'est au moment du congé qu'il faut se placer pour apprécier si le motif invoqué est ou non fondé.

En l'espèce, la lettre de licenciement signifiée le 22 mars 2005 est motivée par « des raisons économiques (la société accuse des pertes nous contraignant à cette décision » et le formulaire C4 mentionne comme motif précis du chômage : « Raisons économiques ».

Il incombe à la société de prouver le motif de licenciement précisé par elle au moment du congé. Elle doit, avec rigueur, apporter la preuve que ce sont bien les « raisons économiques », les « pertes » qui l'ont amenée à prendre la décision de rompre et seulement ces raisons, indépendamment de l'état de grossesse de Madame O.. En effet, il ne suffit pas d'établir des faits étrangers mais aussi la relation causale entre ceux-ci et la décision de rompre (en ce sens, Cour trav. Liège (section Namur), 19 mai 2009, R.G. n° 8610/08 ».²

Ces principes ont encore été rappelés tout récemment dans un arrêt prononcé par la Cour du travail de Liège, section Liège, le 6/3/2017.

Dans cet arrêt la Cour indique :

« Avec une large part de la jurisprudence, notre Cour considère que si la travailleuse conteste en justice la légalité du licenciement, l'employeur doit prouver:

1. l'existence de faits objectifs qui montrent que le licenciement intervient pour des motifs étrangers à son état de grossesse.

A cet égard, il convient de préciser que les motifs de licenciement doivent être totalement étrangers à l'état de grossesse. Le licenciement en raison de motifs pour partie liés à l'état de grossesse, et pour partie étrangers à cet état, est interdit par la loi

2. mais, également, la sincérité des motifs

Notre Cour partage en outre l'opinion selon laquelle une fois que l'employeur a répondu à la demande de la travailleuse en lui précisant les motifs de licenciement, il n'est pas admissible à invoquer ensuite d'autres motifs. Changer de version en cours de procédure ne serait pas compatible avec l'exigence de sincérité des motifs.

3. et enfin le lien de causalité entre les faits étrangers et le licenciement. Il va sans dire qu'il appartient à la Cour de vérifier si les conditions sont effectivement réunies en l'espèce, sans toutefois qu'elle ait le pouvoir de se prononcer sur l'opportunité du licenciement.

Enfin, c'est au moment du congé qu'il faut se placer pour apprécier si le motif invoqué est ou non fondé.

Il appartient à l'employeur de démontrer que les motifs qui ont présidé à la décision de la licencier sont totalement étrangers à la grossesse. C'est donc l'employeur qui supporte le fardeau et le risque de la preuve, et le doute profite à la travailleuse.

Application au cas d'espèce :

Il ressort tant de la lettre de licenciement que du préambule de la convention que Mme C. aurait été licenciée pour des motifs économiques. Cette affirmation vague ne permet toutefois pas de contrôler la réalité des motifs.

² C. trav. Bruxelles, arrêt F. 20010628-5 du 28/6/2011, RG 2010/AB/819, www.Stadalex

Interrogé par l'organisme syndical de Mme C. sur les motifs qui ont poussé à la licencier, Systemat s'est bornée à se référer aux critères qu'elle avait développés en conseil d'entreprise sans les appliquer concrètement à la situation de Mme C. Les conclusions sont plus élaborées sur ce point précis... »³

En l'espèce, même si dans un premier temps Madame J a indiqué qu'elle n'avait pas reçu le certificat médical constatant la grossesse de Madame L, dans ses dernières conclusions, elle ne conteste plus avoir été informée, dès le mois de juillet 2016, du fait que Madame L était enceinte.

Le licenciement est intervenu le 3/10/2016.

Madame J invoque les difficultés financières de son bureau de courtage pour justifier le licenciement de Madame L

Elle dépose à son dossier des avertissements extraits de rôle qui confirment une baisse du chiffre d'affaire de 25 % entre l'année 2012 et l'année 2016.

Madame L a cependant été engagée le 12/2/2016 alors que le chiffre d'affaire diminuait déjà depuis plusieurs années.

Madame J explique cela par le fait qu'une employée avait démissionné, ce qui l'avait amenée à engager un autre travailleur à savoir Madame L

Force est de constater que Madame J aurait pu profiter de la démission d'un des travailleurs, compte tenu des difficultés qu'elles invoquent maintenant, pour ne pas remplacer ce dernier.

Elle argumente en indiquant qu'elle a connu des problèmes de santé en 2016 or il apparaît du certificat médical déposé que ses problèmes de santé existaient déjà depuis plusieurs années.

Le tribunal constate en outre que Madame J qui affirme que ce sont les difficultés financières qui l'ont poussée à licencier Madame L a réglé à celle-ci une indemnité compensatoire de préavis alors qu'elle aurait pu l'inviter à prêter son préavis, ce qui aurait été d'autant plus justifié, si elle estimait comme elle le soutient, que compte tenu des problèmes de santé rencontrés durant l'année 2016, il était nécessaire qu'il y ait deux employées (le délai de préavis étant de six mois).

³ C.trav. Liège arrêt F. 20170306-6 du 6/3/2017, RG 2015/AL/726, www.stradalex

Madame J fait valoir qu'elle a contracté un prêt pour faire face au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis ce qui lui permettait d'étaler la charge du paiement. On constate cependant que dans le crédit à tempérament qu'elle a contracté de 10.000 euros, presque la moitié de ce crédit est consacré à des dépenses personnelles puisqu'en effet il est mentionné dans le contrat que 6.000 euros sont destinés au paiement du préavis et aux congés payés et 4.000 euros à des frais de réparation de véhicule et autres.

Conformément à la jurisprudence évoquée ci-avant le tribunal estime que Madame J ne rapporte pas la preuve de ce que le licenciement de Madame L serait lié uniquement à des raisons économiques.

Certes le chiffre d'affaire avait diminué mais c'était déjà le cas au moment de l'engagement de Madame L et en outre elle a choisi de payer une indemnité compensatoire de préavis plutôt que de faire prester son préavis à Madame L.

Le tribunal estime que la preuve n'est pas suffisamment rapportée de ce que le licenciement de Madame L est uniquement lié à des difficultés financières alors qu'au moment de l'engagement de cette dernière, ces difficultés existaient déjà et le chiffre d'affaires était déjà en baisse depuis plusieurs années.

Le tribunal estime dès lors que Madame J est redevable d'une indemnité de protection s'élevant à 17.177 euros bruts correspondant à six mois de rémunération.

Par ces motifs,

le tribunal statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande recevable et fondée.

Constata que la demande portant sur le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis complémentaire est devenue sans objet.

Condamne Madame J à payer à Madame L les sommes suivantes :

- 1.321,30 euros bruts à titre d'amende civile forfaitaire prévue par la C.C.T n° 109 à majorer des intérêts au taux légal à partir du 12/1/2017;
- 17.177 euros bruts à titre d'indemnité de protection à majorer des intérêts au taux légal à dater du 3/10/2016.

Condamne Madame L aux dépens soit l'indemnité de procédure liquidée par le conseil de Madame L à la somme de 1.320 euros.

FAIT ET PRONONCE, en langue française, à l'audience publique de la CINQUIEME
Chambre du Tribunal du Travail de Liège, division de Huy, du LUNDI HUIT OCTOBRE
DEUX MILLE DIX-HUIT.

PRESENTS :

Madame Monique THIRION, juge, président la présente chambre ;
Monsieur Pierre DELATTE, juge social au titre d'employeur ;
Monsieur Angelo IEZZI, juge social au titre d'employé ;
Monsieur Frédéric GILLET, greffier.

Le greffier

La présidente et les juges sociaux