

**Expédition**Délivrée à
Pour la partiele
€
JGR

| |
|--|
| Numéro du répertoire 2024 / |
| R.G. Trib. Trav. 21/264/A |
| Date du prononcé 14 mai 2024 |
| Numéro du rôle 2023/AL/341 |
| En cause de : M SPRL C/ RM |

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 B

Arrêt

Contrat de travail – discrimination sur base de l'état de santé actuel ou futur – abus de droit de licencier – arriérés de rémunération (salaire garanti)

EN CAUSE :

M SPRL,

partie appelante,

ayant comparu par son conseil Maître L

CONTRE :

Madame MR

partie intimée,

ayant comparu par Monsieur F, juriste à la CSC Liège, porteur de procuration, dont les bureaux sont situés à 4020 LIEGE, bd Saucy 8-10.

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 9 avril 2024, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu le 28 février 2023 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 9^e Chambre (R.G. 21/264/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 19 juillet 2023 (date du paiement de l'indemnité due au Fonds BAJ) et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 19 juillet 2024 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 27 septembre 2024 ;
- l'ordonnance rendue le 29 septembre 2023 sur base de l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 9 avril 2024 ;
- les conclusions et le dossier de pièces de Madame R., remis le 21 novembre 2023 son dossier de pièces, remis le 12 février 2024 ;
- le courrier du 5 mars 2024 de l'auditorat général, indiquant ne pas rendre d'avis dans la présente cause.

Les parties ont été entendues lors de l'audience publique du 9 avril 2024 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I LES FAITS

1

La sprl M. exploite des supermarchés.

2

Madame R. est entrée au service de la sprl M. le 9 juin 2020, en qualité d'employée polyvalente, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée de trois mois à temps plein (pièce 1¹).

3

Le 24 juin 2020, par un message de 8h29², Madame R. a informé une dame prénommée M du fait qu'elle ne se sentait pas bien et qu'elle avait rendez-vous chez son médecin en matinée.

Cette dame M lui a répondu de la tenir au courant.

Par un message de 9h58, Madame R. a informé M de son absence et de son incapacité de travail jusqu'au 28 juin 2020.

Un premier certificat médical a été établi le 24 juin 2020, couvrant la période s'étendant du 24 juin 2020 au 28 juin 2020 (pièce 3). Sur instruction de M (message de 12h34), Madame R. a remis son certificat médical, en mains propres, à une collègue.

4

Le dimanche 28 juin 2020, alors qu'elle devait reprendre le travail le lendemain, Madame R. a envoyé un nouveau message à M pour lui demander à pouvoir commencer plus tard (10h30) car elle devait à nouveau se rendre chez son médecin. Il ressort de son message qu'elle pensait pouvoir reprendre le travail mais qu'elle ne comprenait pas tous les résultats de sa prise de sang et allait chercher une ordonnance pour des antibiotiques.

Par un message de 10h35, elle a informé M de ce que son médecin avait prolongé son incapacité de travail.

¹ Seule Madame R. a déposé un dossier de pièces. Toutes les pièces auxquelles la cour se réfère sont donc celles du dossier de Madame R.

² Tous les messages évoqués par la cour figurent en pièce 8.

Un second certificat médical a été établi le 29 juin 2020, couvrant la période s'étendant du 29 juin 2020 au 6 juillet 2020 (pièce 3). Madame R. a précisé que son papa allait amener ce certificat médical à l'entreprise.

5

Monsieur C. (gérant de la sprl M.) a alors envoyé le message suivant à Madame R. à 10h40 :

*« Bonjour,
Malheureusement nous mettons fin à votre contrat ce jour, vous deviez commencer à 10h30 ce matin et n'êtes pas venu à l'heure.
Une indemnité de rupture par l'employeur sera prise en compte .
Ne plus vous présenter sur place. »*

Un échange de plusieurs messages est intervenu entre Madame R. (qui expliquait qu'elle était en incapacité de travail et qu'elle avait tenu M parfaitement informée de l'évolution de sa situation) et Monsieur C. (qui a maintenu son point de vue (« vous avez été mise à la porte à 10h43 alors que vous étiez censé commencer à 10h30. Si vous aviez à vous justifier il fallait le faire avant de commencer la journée ») et a réclamé la restitution des vêtements de travail « si [madame R.] en av[ait] reçu bien sûr »).

Un courrier de licenciement avec effet immédiat a également été adressé à Madame R. le 29 juin 2020 (pièce 2).

6

Par courrier de son organisation syndicale du 13 août 2020 (pièce 9), Madame R. a contesté les motifs et les circonstances de son licenciement. Elle a également proposé de trouver une solution amiable.

Par courrier du 20 août 2020 (pièce 10), la sprl M. a répondu à ce courrier ce qui suit :

*« (...) Cette personne n'a jamais été malade chez nous.
Nous l'avons licencié car elle ne convient pas, elle nous doit toujours les vêtements de travail jamais restitué donc nous allons commencer à lui établir le décompte à payer. »*

Par courrier de son organisation syndicale du 9 octobre 2020 (pièce 11), Madame R. a maintenu sa position.

7

Madame R. a introduit la présente procédure par requête du 28 janvier 2021.

II LE JUGEMENT DONT APPEL

8

Par jugement du 28 février 2023, le tribunal du travail de Liège (division Liège) a dit pour droit ce qui suit :

« La cause ayant été communiquée au ministère public.

Dit les actions principale et reconventionnelle recevables.

Dit l'action principale fondée.

Dit l'action reconventionnelle non fondée.

En conséquence, condamne la SPRL M. à payer à Madame R. les sommes de :

- 7.420,04 euros à titre dommages-intérêts pour licenciement abusif par analogie avec la CCT 109*
- 11.348,88 euros à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire à raison de l'état de santé*
- 369,03 euros à titre de salaire garanti du 24 juin 2020 au 28 juin 2020*

A majorer des intérêts depuis l'exigibilité.

Condamne la SPRL M. aux dépens étant la contribution au fonds d'aide juridique de 2^{ème} ligne de 20 euros.»

III L'APPEL

9

La sprl M. a interjeté appel de ce jugement par requête du 14 juillet 2023 enrôlée le 19 juillet 2023 après paiement de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Elle demande à la cour de réformer le jugement dont appel et de débouter Madame R. de l'ensemble de ses demandes.

10

Madame R. demande la confirmation du jugement dont appel.

IV LA RECEVABILITE DE L'APPEL

11

Aucune des parties ne dépose la preuve de la signification du jugement dont appel, même si Madame R. demande la condamnation de la sprl M. à la prise en charge de ces frais de signification. Il ne ressort dès lors d'aucun élément du dossier que le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire aurait été dépassé.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même code, sont également remplies.

12

L'appel est recevable.

V LE FONDEMENT DE L'APPEL

5.1 Remarque préalable quant au contexte d'incapacité de travail

13

Il convient avant toute chose de clarifier une question transversale qui est au cœur des différents chefs de demande de Madame R.

La sprl M. soutient en substance qu'elle n'a jamais été informée de l'incapacité de travail de Madame R. à partir du 24 juin 2020. Elle soutient que Madame R. se serait contentée d'avertir une « collègue » (et non son employeur) et qu'elle n'aurait communiqué aucun certificat médical justifiant son incapacité de travail.

14

Avant la rupture du contrat de travail, Madame R. a échangé plusieurs messages avec une dame prénommée M.

Tout d'abord, le 24 juin 2020, Madame R. a informé la collaboratrice M du fait qu'elle ne se sentait pas bien et qu'elle allait consulter un médecin puis du fait que son médecin l'avait placée en incapacité de travail le 24 juin 2020. Enfin, elle l'a interrogée sur la manière dont il convenait de communiquer son certificat médical du 24 juin 2020 (« *par fax c'est possible ou je dois m'arranger pour qu'on te l'amène ?* » (message du 24 juin 2020 à 9h58).

Ensuite, en vue de sa reprise du travail le 29 juin 2020, elle a demandé à M l'autorisation de commencer à 10h30 pour pouvoir aller chez le médecin (« *peux-tu me faire commencer ce lundi à 10h30 (...) ?* », message de 12h32), autorisation que M lui a donné (« *ok lundi 10h30 bonne journée* »), puis elle lui a demandé son horaire pour la semaine, avant de l'informer de la prolongation de son incapacité de travail.

15

Ces échanges démontrent indubitablement que cette dame prénommée M agissait comme la responsable de Madame R. et était habilitée par la sprl M. à recevoir les communications des travailleurs quant à leurs absences, retards et incapacités de travail.

Elle était également habilitée à organiser les horaires puisqu'elle a pu autoriser Madame R. à commencer à 10h30 le lundi 29 juin 2020, ce dont le gérant était manifestement informé

(puisqu'il a reproché à Madame R. de ne pas avoir averti de son absence avant 10h30).

En informant cette collaboratrice de son absence, de son incapacité de travail et la prolongation de celle-ci, Madame R. a donc régulièrement informé la sprl M. de ces faits.

16

Par ailleurs, Madame R. démontre à suffisance de droit qu'elle a communiqué à la sprl M. son certificat médical du 24 juin 2020.

En effet, elle a demandé à la collaboratrice M la manière dont il convenait de le communiquer et elle a ensuite précisé que sa tante viendrait le déposer le lendemain matin (message de 13h08).

La collaboratrice M n'a ensuite plus jamais évoqué cette question alors qu'elle a encore par la suite échangé plusieurs messages avec Madame R. C'est donc bien que ce certificat médical avait été déposé à l'entreprise.

S'agissant du certificat médical du 29 juin 2020, il n'a effectivement pas été remis à la sprl M. car Monsieur C. a refusé de le réceptionner compte tenu de la rupture notifiée alors que le papa de Madame R. était en chemin pour le déposer (messages du 29 juin 2020 à 10h55 et 10h58).

17

C'est donc en vain et pour les besoins de la cause que la sprl M. affirme qu'elle n'était pas informée de l'incapacité de travail de Madame R. depuis le 24 juin 2020. En effet, d'une part, Madame R. avait valablement informée la sprl M. de son absence par l'entremise de M et avait communiqué son certificat médical. D'autre part, M avait manifestement fait passer l'information à Monsieur C. sans quoi ce dernier aurait reproché son absence à Madame R. dès le 24 juin 2020 et n'aurait pas su qu'elle ne prenait son service qu'à 10h30 le 29 juin 2020.

5.2 Dommages et intérêt pour licenciement discriminatoire

5.2.1 Principes

18

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination interdit notamment la discrimination fondée sur l'état de santé.

Cette loi transpose en droit belge la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. La législation belge va même au-delà de cette directive puisqu'elle s'applique également en dehors des relations de travail et que la liste des critères protégés inclut également l'état de santé et une caractéristique physique ou génétique qui ne sont pas visés par la directive.

19

Cette loi anti-discrimination s'applique à toutes les personnes, « *tant pour le secteur public que pour le secteur privé* » en ce qui concerne les relations de travail³ et précise expressément qu'elles s'appliquent à la « *décision de licenciement* »⁴. Plus généralement, les lois définissent les relations de travail comme suit : « *les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement* »⁵.

20

Dans les domaines qui relèvent du champ d'application des lois anti-discrimination, toute forme de discrimination est interdite⁶. Par conséquent, les lois interdisent notamment toute discrimination directe ou indirecte.

20.1

La discrimination directe est la distinction directe, fondée sur un critère protégé (en l'occurrence, l'état de santé) qui ne peut être justifiée conformément à la loi.

La distinction directe est définie comme suit : « *la situation qui se produit lorsque, sur la base du [critère protégé], une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable* »⁷.

20.2

La discrimination indirecte est la distinction indirecte fondée sur un critère protégé (en l'occurrence, l'état de santé), qui ne peut être justifiée conformément à la loi.

La distinction indirecte est « *la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés* »⁸.

21

La loi anti-discrimination autorise les distinctions directes et indirectes fondées sur l'état de santé lorsqu'elles sont objectivement justifiées par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires⁹.

³ Article 5, §1^{er}, 5°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

⁴ Article 5, §1^{er}, 5°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

⁵ Article 4, 1°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

⁶ Article 14 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

⁷ Article 4, 6°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

⁸ Article 4, 8°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

⁹ Articles 7 (distinction directe) et 9 (distinction indirecte) de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

22

Lorsque la victime réclame une indemnisation d'un préjudice subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail, l'indemnisation est régie comme suit :

« l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination ; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute ;

Si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 20, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°. »¹⁰

23

Un mécanisme de partage de la charge de la preuve, dérogatoire au droit commun, a été instauré :

« Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, l'Institut [ou 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. »¹¹

Bien que le texte indique qu'il revient uniquement à la victime d' « invoque[r] » des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination, doctrine et jurisprudence enseignent¹² qu'il ne suffit pas qu'elle allègue de tels faits. Il lui revient de les démontrer. S'il est admis que des éléments de preuve de toute nature peuvent être utilisés pour apporter des éléments présumant une discrimination (par exemple des témoignages, des enregistrements, la chronologie des faits...), tenant compte du renversement de la charge de la preuve, il convient que ces éléments soient suffisamment graves, pertinents et solides car il ne suffit pas de prouver avoir fait l'objet d'un traitement défavorable¹³.

¹⁰ Article 18, 2°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

¹¹ Article 33 de la loi genre et article 28 de la loi générale.

¹² Cass., 18 décembre 2008, R.G. n°C060351F ; C. C., arrêt n°39/09 du 11 mars 2009 ; F. BOUQUELLE et A. FRY, « Les actions en cessation en droit social », Anthémis, 2012, p. 72.

¹³ M. ASSELBOURG et M. BORRES, « la charge de la preuve en matière discrimination : quels sont les faits permettant de présumer une discrimination ? » in Quinze années d'application des lois anti-discrimination, Anthémis, Limal, 2022, p 71 et sv.

5.2.2 Application en l'espèce

24

Madame R. soutient qu'elle a été licenciée de manière discriminatoire, en raison de son état de santé.

Compte tenu du mécanisme de partage de la charge de la preuve mis en place par la loi, il revient à Madame R. de démontrer l'existence de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur son état de santé.

Si cette preuve est rapportée, il appartiendra à la sprl M. de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

a) Faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination

25

La cour considère que Madame R. rapporte la preuve de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination.

Cette décision est fondée sur les éléments suivants :

- Madame R. était en incapacité depuis plusieurs jours au moment de la prise de décision de licenciement ;
- Le licenciement a été notifié par un message envoyé par Monsieur C. le 29 juin 2020 à 10h40, soit 5 minutes après que Madame R. a informé sa responsable (M) de la prolongation de son incapacité de travail pour une nouvelle semaine (message envoyé à 10h35) ;
- Madame R. a été licenciée pour une prétendue arrivée tardive de 5 minutes (début de l'horaire à 10h30 et information de la prolongation de l'incapacité de travail à 10h35) alors que Madame R. avait informé son employeur qu'elle se rendait chez son médecin le matin du 29 juin 2020 ;
- La sprl M. était manifestement contrariée de l'incapacité de travail de Madame R. puisqu'elle a été jusqu'à refuser de payer le salaire garanti alors que Madame R. avait informé la sprl M. de son incapacité de travail et avait fourni un certificat médical ;

Ce contexte d'incapacité de travail couplé à la chronologie des événements et à la contrariété manifeste de la sprl M. emportent la conviction de la cour quant à l'existence de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination.

b) Caractère discriminatoire du licenciement

26

La présomption de discrimination étant acquise, la sprl M. peut démontrer soit l'absence de

distinction directe soit que cette distinction est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

La sprl M. réfute toute discrimination.

b.1) Distinction directe

27

Pour les motifs exposés ci-avant au sujet de l'analyse de la présomption de discrimination, la cour estime que la distinction directe est établie.

La cour relève qu'en termes de requête d'appel, la sprl M. expose clairement que le licenciement de Madame R. est en lien avec « *le fait d'être plusieurs fois malade, après quelques jours de début de l'activité au sein de l'entreprise* » (page 5).

Madame R. a donc été traitée moins favorablement que les travailleurs non licenciés sur la base de son état de santé et donc d'un critère protégé par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

b.2) Distinction objectivement justifiée par un but légitime

28

La sprl M. soutient que le licenciement était justifié par les « *besoins de l'entreprise* » dont « *l'employeur doit (...) tenir compte prioritairement* », « *l'absence quelle qu'en soit la cause créant le disfonctionnement (...)* » (page 5 de la requête d'appel).

La cour déduit de ces affirmations que la sprl M. soutient que le licenciement de Madame R. est objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

29

Force est cependant de constater que la sprl M., qui supporte pourtant la charge de la preuve, n'apporte aucun élément à l'appui de sa thèse.

29.1

La désorganisation invoquée n'est absolument pas établie. Il ne suffit pas d'affirmer que toute absence engendre une désorganisation. Il convient de démontrer, pièces à l'appui, que l'absence d'une travailleuse durant au maximum 6 jours (du 24 au 29 juin pour autant qu'il ait été prévu que Madame R. prestait toutes ces journées) engendrait une désorganisation telle au sein de la sprl M. qu'il convenait d'y mettre immédiatement un terme. Le contexte de pandémie est insuffisant, à lui seul, pour démontrer cette importante désorganisation.

29.2

De même, la sprl M. reste en défaut de démontrer que la décision de licenciement était proportionnée à cet objectif de mettre fin à la désorganisation de l'entreprise et que le but de la sprl M. (mettre fin à la désorganisation) ne pouvait pas être atteint par une mesure moins radicale.

b.3) Conclusion et conséquence**30**

La discrimination est établie.

31

Madame R. demande la condamnation de la sprl M. au paiement de la somme de 11 348,88 EUR à titre de dommages et intérêts pour licenciement discriminatoire, selon un décompte non contesté par la sprl M.

Il convient de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a fait droit à cette demande.

L'appel est non fondé.

5.3 Dommages et intérêts pour abus de droit de licencier**5.3.1 Remarque préalable****32**

En termes de dispositif, Madame R. semble fonder sa demande sur la CCT n°109¹⁴ qui sanctionne notamment le licenciement manifestement déraisonnable d'un travailleur.

Ce fondement doit assurément être écarté puisqu'il ne peut être question de licenciement manifestement déraisonnable au sens de cette norme que lorsque le travailleur est engagé à durée indéterminée (article 8 de la CCT n°109). Or, il n'est pas contesté que les parties étaient liées par un contrat de travail à durée déterminée.

33

La cour examinera dès lors uniquement le fondement repris en page 16 des conclusions de Madame R., soit l'abus de droit de licencier.

5.3.2 Principes**34**

¹⁴ Convention collective de travail du Conseil national du travail n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement.

L'exercice d'un droit peut se révéler excessif et être constitutif d'abus de droit. En vertu des règles de droit civil, l'abus de droit s'analyse soit comme une faute quasi-délictuelle (article 1382 du Code civil) soit en une faute contractuelle (exécution de bonne foi des conventions (article 1134 du Code civil), obligation de respect mutuel entre employeur et travailleur (article 16 de la loi du 3 juillet 1978)).

L'exercice d'un droit peut se révéler excessif et être constitutif d'un abus de droit, notamment dans les hypothèses suivantes¹⁵ :

- l'exercice du droit avec la seule intention de nuire ;
- l'exercice du droit en causant un préjudice à autrui sans aucun intérêt pour soi ou sans intérêt appréciable ;
- l'exercice d'un droit de façon téméraire, imprudente, légère ou insouciant et causant un dommage à autrui qui aurait pu être évité ;
- le choix de la manière la plus dommageable à autrui parmi les différentes manières possible d'exercer le droit avec le même intérêt pour soi ;
- l'existence d'une disproportion entre le dommage provoqué et l'intérêt procuré ;
- lorsqu'il est détourné de sa finalité.

Le travailleur qui invoque un abus de droit dans le chef de son employeur doit cependant démontrer une faute distincte du non-respect des règles relatives au licenciement et, en lien causal, un dommage (matériel ou moral) qui diffère de celui causé par le licenciement lui-même. En effet, l'indemnité de rupture indemnise tous les dommages tant matériels que moraux qui découlent de la rupture du contrat. Le dommage invoqué doit donc découler des circonstances qui ont accompagné le licenciement .

La cour se rallie à la jurisprudence qui fait par exemple droit à une demande de dommages et intérêts dans les circonstances suivantes : une publicité donnée au licenciement, un licenciement intervenant en représailles (par exemple d'une plainte à l'inspection sociale ou d'un risque que le travailleur se déclare candidat aux élections sociales), un licenciement intervenu sur la base d'accusations graves (vol, escroquerie, ...) ne reposant sur aucun fondement, une démission obtenue par tromperie, ...

5.3.3 Application en l'espèce

a) Faute

35

La cour a reproduit ci-avant une grande partie des messages échangés par les parties dans les jours qui ont précédé la rupture du contrat.

Ces messages démontrent que :

¹⁵ Ch.-E. CLESSE, « Le Licenciement abusif », Etudes pratiques de Droit Social, Kluwer 2005, p. 106-107.

- Madame R. a tout fait pour tenir son employeur strictement informé de l'évolution de sa maladie et du moment où elle pourrait reprendre le travail ;
- Madame R. espérait reprendre le travail le 29 juin 2020 (puisqu'elle pensait qu'elle allait uniquement prendre une ordonnance pour des antibiotiques et obtenir des informations quant aux résultats de sa prise de sang) mais que son médecin a décidé de prolonger l'incapacité de travail. La cour rappelle à cet égard qu'à l'époque, la Belgique était en train de sortir du premier confinement lié à la pandémie de covid19, de sorte qu'il n'y avait certainement pas à prendre à la légère une incapacité de travail constatée par certificat médical ;
- Au lieu d'assumer de licencier Madame R. en raison de la prolongation de son incapacité de travail, la sprl M. a prétendu que son licenciement résultait d'un retard de 5 minutes dans la justification de son absence ;
- La sprl M. ne fait preuve d'aucun respect envers Madame R. en utilisant un vocabulaire inapproprié (« *vous avez été mise à la porte* »)

La fiche de paie du mois de juin (retenant une absence injustifiée pour la période postérieure au 24 juin 2020) démontre en outre que, faisant preuve d'une mauvaise foi patente, la sprl M. a feint d'ignorer que Madame R. était en incapacité de travail, l'avait immédiatement informée de son absence et lui avait fourni un certificat médical.

36

Placé face à un travailleur qui l'a tenu informé de façon transparente de son état de santé et de ses démarches pour tenter de reprendre le travail, un employeur normal et diligent n'aurait pas *ab irato* saisi le prétexte d'un retard de 5 minutes pour « [mettre ce travailleur] *à la porte* » par message.

37

La cour retient la sprl M. a commis un abus de droit.

b) Dommage et lien causal

38

La cour considère qu'un licenciement survenu dans de telles circonstances entraîne, outre la perte du contrat, un dommage moral. Madame R. a pu ressentir un sentiment d'injustice et de manque de respect d'être licenciée de façon abrupte alors qu'elle était en incapacité de travail et qu'elle multipliait les démarches pour tenter de reprendre le travail et tenir son employeur informé de la situation.

La cour estime que le dommage peut être évalué *ex aequo et bono* à la somme de 1 500 EUR, la somme de 7 420,04 EUR réclamée par Madame R. et allouée par les premiers juges étant excessive compte tenu de la très faible ancienneté de Madame R.

39

A titre surabondant dans la mesure où la sprl M. ne fait valoir aucun moyen quant au cumul des indemnisations pour licenciement discriminatoire et abusif, la cour souligne que les dommages et intérêts pour abus de droit visent à réparer un dommage distinct de celui réparé par les dommages et intérêts pour licenciement discriminatoire. Il s'agit ici de sanctionner un comportement abusif quant aux circonstances du licenciement et non quant aux motifs discriminatoires qui ont présidé à la décision de licenciement.

Les deux indemnisations sont dès lors parfaitement cumulables.

c) Conclusion**40**

La sprl M. est condamnée au paiement de la somme de 1 500 EUR à titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 29 juin 2020.

Le jugement sera partiellement réformé sur ce point.

5.4 Arriérés de rémunération (salaire garanti)**5.4.1 Principes****41**

L'article 31, §1^{er} et §2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que :

« § 1^{er}. L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

§ 2. Le travailleur doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail.

Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, le travailleur produit à ce dernier un certificat médical. Le certificat médical mentionne l'incapacité de travail ainsi que la durée probable de celle-ci et si, en vue d'un contrôle, le travailleur peut se rendre éventuellement à un autre endroit. Sauf dans les cas de force majeure, le travailleur envoie le certificat médical ou le remet à l'entreprise dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai ne soit fixé par une convention collective de travail ou le règlement de travail. »

Conformément à l'article 52, § 1^{er}, de la même loi :

« En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle, ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou qu'un accident

survenu sur le chemin du travail, l'ouvrier a droit, à charge de son employeur, à sa rémunération normale pendant une période de sept jours et pendant les sept jours suivants à 60 p.c. de la partie de cette rémunération qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'assurance maladie-invalidité (...). »

L'article 31, §3/1 de la loi du 3 juillet 1978 édicte enfin ce qui suit :

« Le travailleur qui :

- en violation du paragraphe 2, alinéa 1^{er}, sauf cas de force majeure, n'informe pas son employeur immédiatement de son incapacité de travail ou;*
- en violation du paragraphe 2, alinéa 3, ne produit pas le certificat médical dans le délai prescrit ou;*
- en violation du paragraphe 3 et sans motif légitime se soustrait au contrôle, peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 70, 71 et 112 pour les jours d'incapacité qui précèdent le jour de cet avertissement, de cette remise ou du contrôle. »*

5.4.2 Application en l'espèce

42

La cour a d'ores et déjà dit pour droit que :

- Madame R. avait immédiatement informé la sprl M. de son incapacité de travail du 24 juin 2020 et de la prolongation de celle-ci le 29 juin 2020 ;
- Madame R. avait remis à la sprl M. son certificat médical d'incapacité de travail du 24 juin 2020.

43

Madame R. avait donc droit au salaire garanti pour la période postérieure au 24 juin 2020, en application de l'article 52 de la loi relative aux contrats de travail dans la mesure où elle ne rentrait dans aucune des hypothèses d'exclusion visée par l'article 31, §3/1 de la même loi.

C'est donc à tort que la sprl M. l'a placée en absence injustifiée pour cette période.

44

Le jugement sera donc confirmé en ce qu'il a fait droit à la demande d'arriérés de rémunération de Madame R.

5.5 Demande reconventionnelle

45

La sprl M. a formulé une demande reconventionnelle visant « *la restitution des vêtements de travail* », sans autre précision.

46

Il appartient évidemment tout d'abord à la sprl M. d'établir qu'elle a bien fourni des vêtements de travail à Madame R.

Le contrat de travail précise effectivement qu'une « *tenue complète de travail en double exemplaire* » a été remise à Madame R.

La cour estime cependant que cette mention au contrat de travail est manifestement une clause de style puisque lorsque Monsieur C. a réclamé la restitution des vêtements de travail par message du 29 juin 2020 à 10h43, il a immédiatement précisé que cette restitution n'était demandée que « *si [Madame R.] en av[ait] reçu bien sûr* » (message de 10h44). C'est donc bien qu'il arrivait que la sprl M. ne remette pas de vêtements de travail alors pourtant que le contrat contenait de manière classique une telle clause.

Cette clause du contrat de travail est insuffisante pour démontrer la remise effective des vêtements de travail d'autant que Madame R. conteste fermement en avoir reçu et que, si Monsieur C. les a réclamés conditionnellement (seulement si Madame R. les avait bien reçus) par message du 29 juin 2020 puis en août 2020 (pièce 10), la sprl M. n'a plus jamais évoqué la restitution de ces vêtements de travail avant l'introduction de sa demande reconventionnelle par conclusions du 8 novembre 2021, soit près d'un an et demi après la rupture du contrat.

La cour retient dès lors que la sprl M. ne démontre pas avoir fourni de vêtements de travail à Madame R. Elle ne peut dès lors en réclamer la restitution.

47

La demande reconventionnelle est non fondée et le jugement sera confirmé sur ce point.

5.6 Dépens

5.6.1 Principes

48

La partie succombante doit être condamnée aux dépens (article 1017, al.1 du Code judiciaire), qui comprennent notamment l'indemnité de procédure.

Lorsque les parties succombent respectivement sur quelque chef, les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge (article 1017, al. 4 du Code judiciaire).

5.6.2 Application en l'espèce

49

La sprl M. succombe quant à l'ensemble de ses chefs de demande, elle doit donc être condamnée aux dépens d'instance et d'appel, sans qu'aucune compensation des dépens ne soit envisageable.

50

Le jugement dont appel sera donc confirmé en ce qu'il a statué sur les dépens d'instance.

51

La sprl M. sera également condamnée à supporter ses propres dépens d'appel ainsi que les dépens d'appel de Madame R., liquidés à la somme de 0 EUR.

Les frais de signification du jugement réclamés par Madame R. ne font en effet pas partie des dépens de l'instance d'appel mais constituent des frais d'exécution au sens de l'article 1024 du Code judiciaire¹⁶.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et 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 partiellement fondé,

Réformant le jugement dont appel, condamne la sprl M. au paiement de la somme brute de 1 500 EUR à titre de dommages et intérêts pour abus de droit, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 29 juin 2020,

¹⁶ Mons, 21 janvier 2021, J.T. 2022, n°6887, p. 111 ; C. trav. Liège, div. Liège, 26 juin 2023, R.G. n°2017/AL/428 ; C. trav. Liège, div. Namur, 14 mars 2023, R.G. n°2022/AN/16 ; C. trav. Liège, div. Liège, 3 décembre 2021, R.G. n°2021/AL/126 ;

Dit pour droit que cette condamnation au paiement de dommages et intérêts pour abus de droit remplace la condamnation au paiement de la somme de « 7 420,04 EUR à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif par analogie avec la CCT 109 »,

Confirme le jugement dont appel pour le surplus,

Condamne la sprl M. à supporter ses propres dépens d'appel ainsi que les dépens d'appel de Madame R., liquidés à la somme de 0 EUR.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Ariane F, Conseiller faisant fonction de Président,
Dominique J, Conseiller social au titre d'employeur,
Egidio D, Conseiller social au titre de travailleur employé,
Assistés de Nadia P, Greffier,

Le Greffier

les Conseillers sociaux

le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 3-B Chambre de la Cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice, Annexe Sud du Palais de Justice, Place Saint-Lambert 30 à 4000 LIEGE, le **14 mai 2024**, par :

Ariane F, Conseiller faisant fonction de Président,
Assistée de Nadia P, Greffier.

le Greffier

le Président