



N° d'ordre

Expédition

| |
|---|
| Numéro du répertoire 2024 / |
| R.G. Trib. Trav. 21/242/A |
| Date du prononcé 20 juin 2024 |
| Numéro du rôle 2023/AN/85 |
| En cause de : |

| |
|------------------------------|
| Délivrée à Pour la partie |
| le € JGR |

Cour du travail de Liège

Division Namur

CHAMBRE 6-B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire

Contrat de travail – ouvrier – indemnité de protection de la maternité

EN CAUSE :

partie appelante, ci-après Madame R. ou la travailleuse
comparaissant par Madame, déléguée syndicale, porteuse de procuration

CONTRE :

partie intimée, ci-après la SRL ou l'employeur
comparaissant par Maître M-C D, avocat à 6001 MARCINELLE

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 18 avril 2024, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 3 mars 2023 par le tribunal du travail de Liège, division Dinant, 3^e chambre (R.G. n° 21/242/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Namur, le 22 mai 2023 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 20 juin 2023 ;
- l'ordonnance rendue le 20 juin 2023, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 18 avril 2024 ;
- les conclusions, conclusions additionnelles, et conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée, remises au greffe de la cour respectivement les 17 juillet, 20 novembre 2023 et 19 mars 2024 ;
- les conclusions de la partie appelante, remises au greffe de la cour le 19 octobre 2023 ;
- les dossiers de pièces déposés par la partie appelante au greffe de la cour le 22 mai 2023 et à l'audience publique du 18 avril 2024 ;
- le dossier de pièces déposé par la partie intimée au greffe de la cour le 28 mars 2024.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 18 avril 2024 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE

Par une requête introductive d'instance du 30 juin 2021, Madame R. a sollicité la condamnation de l'employeur :

- à lui verser différentes sommes, majorées des intérêts légaux et judiciaires :
 - à titre principal :
 - 520,14 € brut (7,60 h x 17,11 €/h x 4j) à titre de rémunération du 9 au 13 juillet 2020 ;
 - 13,69 € brut (17,11 € x 20 %) x 4) à titre de prime de nuit du 9 au 13 juillet 2020 ;
 - 473,87 € brut à titre de régularisation du mois d'avril 2020 ;
 - 603,66 € brut à titre de régularisation du mois de mai 2020 ;
 - 587,59 € brut à titre de régularisation du mois de juin 2020 ;
 - 178,76 € brut à titre de régularisation du 1^{er} au 8 juillet 2020 ;
 - 357,73 € brut à titre de régularisation du 14 au 31 juillet 2020 ;
 - 581,32 € brut à titre de régularisation du mois d'août 2020 ;
 - 581,25 € brut à titre de régularisation du mois de septembre 2020 ;
 - 603,63 € brut à titre de régularisation du mois d'octobre 2020 ;
 - 529,50 € brut à titre de régularisation du mois de novembre 2020 ;
 - 603,63 € à titre de régularisation du mois de décembre 2020 ;
 - 135,28 € brut à titre de régularisation du mois de janvier 2021 ;
 - 728,67 € brut à titre de régularisation des primes de nuit d'avril 2020 à janvier 2021 ;
 - 363,01 € à titre de régularisation de la prime de fin d'année 2020 ;
 - 885,74 € brut à titre d'indemnité complémentaire ;
 - 1 € provisionnel à titre de rémunération afférente aux heures supplémentaires ;
 - 17 072,64 € à titre d'indemnité de protection ;
 - à titre subsidiaire :
 - 300,7 € brut à titre de régularisation du mois d'avril 2020 ;
 - 383,06 € brut à titre de régularisation du mois de mai 2020 ;
 - 372,85 € brut à titre de régularisation du mois de juin 2020 ;
 - 113,43 € brut à titre de régularisation du 1^{er} au 8 juillet 2020 ;
 - 227 € brut à titre de régularisation du 14 au 31 juillet 2020 ;
 - 369,16 € brut à titre de régularisation du mois d'août 2020 ;
 - 368,84 € brut à titre de régularisation du mois de septembre 2020 ;
 - 383,04 € brut à titre de régularisation du mois d'octobre 2020 ;
 - 336 € brut à titre de régularisation du mois de novembre 2020 ;
 - 383,02 € à titre de régularisation du mois de décembre 2020 ;
 - 85,88 € brut à titre de régularisation du mois de janvier 2021 ;

- 657,91 € brut à titre de régularisation des primes de nuit d'avril 2020 à janvier 2021 ;
- 203,69 € à titre de régularisation de la prime de fin d'année 2020 ;
- 564,26 € brut à titre d'indemnité complémentaire ;
- 480,93 € brut à titre de rémunération du 9 au 13 juillet 2020 ;
- 13,44 € brut à titre de prime de nuit pour la période précitée ;
- 1 € provisionnel à titre de rémunération des heures supplémentaires ;
- 15 630,16 € à titre d'indemnité de protection ;
- à titre infiniment subsidiaire :
 - 120,82 € brut à titre de régularisation du mois d'avril 2020 ;
 - 132,59 € brut à titre de régularisation du mois de mai 2020 ;
 - 149,78 € brut à titre de régularisation du mois de juin 2020 ;
 - 136,78 € brut à titre de régularisation du mois de juillet 2020 ;
 - 148,22 € brut à titre de régularisation du mois d'août 2020 ;
 - 148,20 € brut à titre de régularisation du mois de septembre 2020 ;
 - 153,90 € brut à titre de régularisation du mois d'octobre 2020 ;
 - 337,72 € brut à titre de régularisation du mois de novembre 2020 ;
 - 153,93 € à titre de régularisation du mois de décembre 2020 ;
 - 34,20 € brut à titre de régularisation du mois de janvier 2021 ;
 - 519,27 € brut à titre de régularisation des primes de nuit d'avril 2020 à janvier 2021 ;
 - 363,01 € à titre de régularisation de la prime de fin d'année 2020 ;
 - 229,10 € brut à titre d'indemnité complémentaire ;
 - 412,83 € à titre de rémunération du 9 au 13 juillet 2020 ;
 - 1 € provisionnel à titre de rémunération des heures supplémentaires ;
 - 14 444,56 € à titre d'indemnité de protection ;
- à effectuer les déclarations DMFA et DIMONA pour la période du 9 au 13 juillet 2021 et à lui verser à titre d'astreinte la somme de 50 € par jour et par déclaration manquante à dater du neuvième jour suivant la signification du jugement à intervenir ;
- à lui délivrer les documents sociaux suivants, et à lui verser à titre d'astreinte la somme de 5 € par jour et par document manquant à dater du neuvième jour suivant la signification du jugement à intervenir :
 - la fiche de salaire relative aux sommes réclamées ;
 - la fiche de rémunération 281.10 pour celles-ci ;
 - le certificat de chômage avec la rémunération rectifiée ;
- au paiement des frais de l'instance en ce compris la contribution de 20 € destinée au Fonds d'aide juridique de deuxième ligne.

Par jugement du 3 mars 2023, le tribunal du travail a considéré en substance que :

- s'agissant de la catégorie barémique, Madame R. devrait justifier au minimum d'une expérience professionnelle supérieure à 2 ans pour prétendre à une catégorie supérieure, ce qu'elle n'a pas ;
- les éléments avancés par Madame R. sont insuffisants pour établir qu'elle a travaillé du 10 au 13 juillet 2020, tandis que la SRL lui est redevable de la rémunération du 9 juillet 2020 dont elle reconnaît la prestation ;
- la SRL était informée de l'état de grossesse de Madame R. lorsqu'elle a pris la décision de la licencier ;
- le licenciement de Madame R. est étranger à l'état physique résultant de sa grossesse ;
- Madame R. n'établit pas qu'elle aurait presté des heures supplémentaires à la demande de son employeur ;
- il n'y a pas lieu d'assortir d'une astreinte la condamnation à la délivrance des documents sociaux rectificatifs en ce qui concerne la rémunération du 9 juillet 2020, rien ne permettant de penser que la SRL ne s'exécutera pas.

Le tribunal a dès lors :

- dit les demandes de Madame R. en grande partie non fondées ;
- condamné la SRL à payer à Madame R. la somme de 103,21 € correspondant à la rémunération du 9 juillet 2020, à majorer des intérêts légaux à dater de son exigibilité ;
- condamné la SRL à délivrer à Madame R. les documents sociaux relatifs à cette rémunération dans un délai de 30 jours ouvrables à compter dudit jugement ;
- débouté Madame R. pour le surplus ;
- condamné Madame R. à l'indemnité de procédure liquidée à 2 600 € ainsi qu'à la somme de 20 € à titre de contribution au fonds BAJ ;
- déclaré ledit jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours, sans caution, avec cantonnement.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, Madame R. demande :

- la réformation du jugement dont appel en ce qu'il considère que son licenciement est étranger à l'annonce de sa grossesse ;
- la condamnation de la SRL à lui verser la somme de 13 555,32 € pour le chef de demande précité, augmentée des intérêts légaux à dater du 5 janvier 2021 et judiciaires ensuite ;
- la condamnation de la SRL à lui délivrer la fiche de salaire et la fiche de rémunération 281.10 relatives à la somme réclamée, et à lui verser à titre d'astreinte la somme de 5 € par jour et par document manquant à dater de neuvième jour suivant la signification du jugement à intervenir ;

- la condamnation de la SRL aux frais et dépens de l'instance.

La SRL demande pour sa part la confirmation du jugement entrepris en toutes ses dispositions et la condamnation de Madame R. aux frais et dépens de l'instance, liquidés à la somme de 1 650 € étant le montant de l'indemnité de procédure.

II. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Il ne résulte pas des pièces déposées que le jugement dont appel aurait fait l'objet d'une signification.

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

III. LES FAITS

Madame R. a été occupée par la SRL comme pâtissière à temps plein à partir du 8 avril 2020, d'abord dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée du 7 avril 2020 pour la période du 8 avril 2020 au 8 juillet 2020, suivi d'un contrat de travail à durée déterminée du 13 juillet 2020 pour la période du 14 juillet 2020 au 14 octobre 2020, puis d'un contrat de travail à durée indéterminée du 14 octobre 2020 à partir du 15 octobre 2020.

Par message du 5 janvier à 13 h 21, Madame R. indique à son employeur que :

« Suite à des problèmes de santé persistants, je me suis rendue chez mon médecin aujourd'hui. J'ai fait un examen complet, j'attends les résultats. En attendant sous ordre du médecin je suis en arrêt maladie et donc dans l'incapacité d'occuper mon poste dû à d'énormes baisses de tension et palpitations cardiaques. Mon certificat médical sera déposé cet après-midi [...] »

À 13 h 38, elle précise être *« en arrêt jusqu'au 15 janvier inclus »*.

À 13 h 47, le gérant de la SRL lui adresse le message suivant : *« Dommage que les vacances pour le personnel arrivent le 16 janvier, tu ne crois pas tenir jusque-là pour te reposer les 10 jours après ? »*

Le même jour à 14 h, ledit gérant écrit à son secrétariat social : *« Pourriez-vous me calculer le préavis à payer à Madame R. si je fais une rupture de contrat sans prestation de préavis à la date d'aujourd'hui ? »*

Le 6 janvier 2021, le secrétariat social de la SRL communique au gérant de la SRL, en faisant référence à une conversation téléphonique avec ce dernier, une circulaire d'information sur les ruptures de contrat de travail et une fiche thématique expliquant le trajet de réintégration.

Le 7 janvier 2021 à 8 h 24, le gérant de la SRL demande à Madame R. si elle peut se présenter à son bureau à 14 h, à la suite de quoi cette dernière lui répond par message à 8 h 44 qu'elle vient d'avoir les résultats de ses examens et qu'il s'avère qu'elle est enceinte.

Le même jour, à 9 h 02, le gérant adresse à son secrétariat social un courriel par lequel il demande à être recontacté en urgence, à 11 h 02 la DIMONA de sortie est effectuée, et la SRL notifie par courrier à Madame R. son licenciement sur le champ moyennant paiement d'une indemnité de rupture égale à 6 semaines de rémunération pour « *raisons économiques* ».

Le formulaire C4 porte comme motif précis du chômage : « *Raisons économiques* ».

Par courrier recommandé du 12 janvier 2021, Madame R. a sollicité la communication des motifs précis de son licenciement, en application de la CCT n° 109.

La SRL donnera suite à cette demande par un courrier recommandé du 9 mars 2021 en ces termes :

« Comme je vous l'ai expliqué dans la lettre de rupture, vous avez été licenciée pour raisons économiques. Je vais essayer de vous expliquer plus précisément ce motif.

En tant que gérant, je me dois de surveiller constamment les revenus et les dépenses de mon entreprise.

En boulangerie, il est connu de tous que le gros de l'année se joue sur le mois de décembre, notamment grâce aux fêtes de fin d'année. Ainsi, le mois de décembre 2020 terminé, j'ai pu avoir une vue quasi globale sur le chiffre d'affaires que peut générer ma boulangerie sur une année complète. Je me devais donc d'attendre la fin de ce mois pour évaluer la situation. Et dans le même temps, les mois de janvier-février-mars sont connus pour être calmes, je ne devais donc pas attendre plus longtemps pour agir sous peine que l'entreprise se retrouve dans une position encore plus fragile.

Au niveau des chiffres et avant d'être plus précis, j'ai donc annualisé les revenus de mon entreprise, j'ai malheureusement obtenu un chiffre d'affaires inférieur de 42 000 € à mes prévisions reprises dans mon plan d'affaires pour ma première année d'activité. À titre de comparaison pour mieux visualiser, ce chiffre d'affaires représente l'équivalent d'un ETP sous statut ouvrier.

Il faut savoir que j'avais réalisé un plan d'affaires qualifié de prudent. En effet, je l'avais calqué sur les chiffres réels de la première année de la boulangerie précédemment installée (2016-2017), mais avec une diminution de chiffre d'affaires d'un montant de 150 000 € afin de ne pas me retrouver en défaut de paiement si une situation exceptionnelle devait arriver ou si la clientèle n'était pas au rendez-vous. Ce plan d'affaires et ce plan financier en particulier, je les avais réalisés avec l'aide d'une structure d'accompagnement à l'autocréation d'emplois (SAACE) et il se fait que c'est

ce même organisme qui avait aidé le précédent gérant dans la préparation de son installation comme boulanger. Cette expertise extérieure et ses précautions devaient me permettre de voir venir les choses de manière confortable. Au final, l'inverse s'est produit et le chiffre d'affaires est encore plus faible que prévu.

En tant que gérant, j'essaie de trouver quelques explications à cela et je ne peux m'empêcher de penser que ce chiffre d'affaires plus faible que prévu est certainement dû à la crise du COVID. En effet, certaines personnes sont toujours réticentes à sortir de chez elles afin de ne pas se faire contaminer. Notre salon de dégustation est fermé. La crise économique et la mise au chômage économique/COVID des consommateurs (donc de certains de nos clients) n'améliorent pas leur pouvoir d'achat. Les rassemblements familiaux (mariages, anniversaires...) sont également interdits, rassemblements au cours desquels on n'hésite généralement pas à manger un bout de gâteau acheté en boulangerie. Tout cela fait que nous accueillons très certainement moins de clients qui achètent également moins de produits et donc repartent avec un panier moins élevé qu'en temps normal.

À cela s'ajoute la partie "clientèle du secteur professionnel public ou privé" que nous n'avons pas réussi à gagner. Cette partie qui fonctionne avec des appels d'offres montre que la concurrence est acharnée et surtout à bas prix. En effet, des organismes comme des centres de formation, ne devant pas payer de main-d'œuvre et pouvant répondre à cet appel d'offres, cassent le marché. J'ai répondu à différents appels d'offres, que je n'ai donc pas remportés, et qui privent l'entreprise d'un chiffre d'affaires non négligeable (plusieurs dizaines de milliers d'euros) et qui auraient pu aider à maintenir l'emploi. Je me réserve d'ailleurs le droit d'approfondir l'éligibilité de centres de formation comme l'EFT de Matagne pour répondre à des appels d'offres. En tout cas, la meilleure connaissance de ma part du fonctionnement de ce marché par appel d'offres me dit maintenant que je dois être moins ambitieux à ce sujet, les marges étant de toute façon réduites. Mais avant de savoir ça, je me laissais évidemment une certaine latitude au niveau de ma masse salariale afin de pouvoir faire face en termes de production le jour où j'en aurais remporté un.

Malheureusement, cela n'est pas arrivé et comme je le disais, vu le fonctionnement de ce marché par appel d'offres, cela n'est pas près d'arriver.

Par conséquent, au vu de la crise du COVID qui persiste, au vu de la difficulté à obtenir des marchés publics, je me devais de prendre une décision pour pérenniser mon entreprise et ne pas la fragiliser davantage en cette période compliquée, d'où ma décision de vous licencier après les fêtes de fin d'année 2020. [...] »

IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL

1. La position de Madame R.

Madame R. fait valoir en substance que :

- Le fait que le gérant ait sollicité le 5 janvier 2021 de son secrétariat social le calcul du préavis à lui payer ne démontre pas que celui-ci avait déjà pris la décision de la licencier à cette date ;
- la SRL était informée de son état de grossesse lorsqu'elle l'a licencié le 7 janvier 2021 ;
- la SRL ne démontre pas l'existence réelle d'un motif d'ordre économique ayant justifié son licenciement ;
- même à considérer avéré le motif économique allégué, celui-ci ne présente aucun lien de causalité avec son licenciement, alors que l'annonce de sa grossesse a présidé au moins en partie à la décision de la SRL de procéder à son licenciement avec effet immédiat ;
- les autres motifs invoqués ultérieurement par la SRL, soit de prétendus dysfonctionnements constatés le 5 janvier 2021, ne peuvent être pris en considération, et sont contestés ;
- les conversations Messenger produites par la SRL en vue de jeter le discrédit sur elle sont des documents privés qui doivent être écartés des débats, et sont le reflet de la détresse et de la colère d'une travailleuse licenciée à la suite de l'annonce de sa grossesse.

2. La position de l'employeur

La SRL fait valoir en substance que :

- elle avait déjà décidé de se séparer de Madame R. le 5 janvier 2021, ce que démontre le courriel par lequel elle demande à son secrétariat social de calculer l'indemnité de rupture, alors qu'elle ignorait totalement qu'elle était enceinte, et donc pour des motifs tout à fait étrangers à cet état de grossesse ;
- c'est en raison de motifs économiques et de faits précis et objectifs relatifs à des dysfonctionnements avérés dans la façon de travailler de Madame R., constatés par son gérant lorsqu'il a dû reprendre le travail de celle-ci parce qu'elle était en incapacité de travail, qu'il a été décidé de la licencier, et certainement pas en raison de son incapacité de travail ;
- c'est par délicatesse envers Madame R. que le gérant n'a pas invoqué un motif lié à son comportement, de sorte que le motif lié à des dysfonctionnements ne peut être considéré comme tardif ;
- Madame R. l'a contrainte, son gérant ne sachant pas ce qui l'attendait en fin d'année et craignant de ne pas pouvoir faire face à la demande de la clientèle, à signer un CDI plutôt qu'un CDD, sachant qu'elle serait ainsi protégée en cas de grossesse, et il est manifeste qu'elle cherche à coincer son employeur, ayant besoin d'argent, en contestant son licenciement en invoquant le fait qu'elle était enceinte alors qu'elle sait que la SRL avait déjà décidé de la licencier alors qu'elle n'était pas encore informée de son état de grossesse ;

- elle n'a pas reçu de manière illégale les conversations Messenger dont Madame R. demande l'écartement, où elle se vante « d'avoir eu » son patron sur toute la ligne, manque de respect à son égard et se réjouit à l'idée de pouvoir lui nuire, puisque son gérant les a recueillies d'un membre du groupe ;
- début janvier 2021, après les fêtes de fin d'année, son gérant a constaté que la situation financière et les résultats de son entreprise étaient en deçà de ses prévisions, et au regard de la situation comptable, il a été décidé de licencier Madame R., la SRL étant en surcapacité de production alors que son gérant était en mesure de se charger lui-même de la fabrication de la pâtisserie.

3. La décision de la cour du travail

Textes et principes

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

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

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

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1^{er}, 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. »

En vertu de ce texte, 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, sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

Il appartient à la travailleuse de prouver que l'employeur était informé de la grossesse au moment du licenciement¹, la travailleuse étant libre de choisir la voie par laquelle elle souhaite informer son employeur de son état de grossesse.

¹ C. trav. Mons, 8 août 1996, *Chron. D.S.*, 1997, 486 ; C. trav. Bruxelles, 23 février 2005, *Chron. D.S.*, 2005, 341, note J. JACQMAIN.

Pendant la période de protection, aucun acte tendant à mettre fin au contrat de travail ne peut être posé.

La charge de la preuve des motifs étrangers à l'état physique de la travailleuse résultant de sa grossesse ou de l'accouchement incombe à l'employeur, y compris la preuve de la sincérité des motifs², ainsi que du lien de causalité entre les faits étrangers et le licenciement³. À défaut de précision dans la loi, la preuve des motifs peut être apportée par toute voie de droit.

Seuls les motifs invoqués *in tempore non suspecto* par l'employeur au moment du licenciement peuvent être pris en considération. D'une part, parce qu'il paraît peu vraisemblable que l'employeur n'ait pas à l'époque mentionné des motifs qu'il considère comme déterminants⁴. D'autre part, car l'employeur n'est plus recevable à invoquer d'autres motifs que ceux qu'il a communiqués à la travailleuse⁵.

Traditionnellement, outre le motif grave, deux catégories de motifs sont mises en exergue : les motifs liés au comportement et les motifs économiques.

S'agissant des premiers, les motifs invoqués doivent présenter une nature objective. De simples affirmations de l'employeur ne suffisent pas⁶. Néanmoins, le juge doit simplement vérifier l'existence réelle des motifs invoqués. Il ne doit pas apprécier si ces motifs sont de nature à justifier un licenciement tant qu'ils sont étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement de la travailleuse⁷.

S'agissant des motifs économiques, l'employeur qui justifie le licenciement d'une travailleuse enceinte par la nécessité de réduire le personnel doit prouver l'existence de cette nécessité et son caractère impératif⁸. Cependant, le juge n'a pas à s'immiscer dans la gestion d'une entreprise. Son rôle se limite à vérifier la validité du motif avancé à l'appui de la décision de rompre, et en aucun cas l'opportunité de cette décision.

L'article 40, alinéa 2 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, donne à la travailleuse la possibilité d'exiger de l'employeur qu'il lui fasse connaître par écrit les motifs du licenciement, dès après la notification du congé.

² Voir C. trav. Mons, 21 février 1983, *J.T.T.*, 1983, 121.

³ Voir à ce sujet C. trav. Liège, 20 décembre 1999, *B.F.A.R.*, 2000, n° 223/224, p. 146.

⁴ C. trav. Liège, 14 octobre 2004, R.G. n° 31 978/03 et C. trav. Liège, 19 mai 2009, R.G. n° 8610/2008, www.juportal.be.

⁵ C. trav. Anvers, 17 janvier 2005, *Chr. D.S.*, 2005, p. 339 et C. trav. Bruxelles, 12 septembre 2006, *Orientations*, 2007, n° 3, p. 23.

⁶ C. trav. Mons, 7 décembre 1981, *J.T.T.*, 1983, p. 122 ; C. trav. Mons, 21 février 1983, *J.T.T.*, 1983, p. 121 ; C. trav. Bruxelles, 9 octobre 2009, R.G. n° 51.053 et Trib. trav. Bruxelles, 2 décembre 1982, *J.T.T.*, 1983, p. 123.

⁷ C. trav. Bruxelles, 29 juin 2012, R.G. n° 2010/AB/348.

⁸ Trib. trav. Mons, 25 février 1994, *Chron. D.S.*, 1996, p. 39.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions indiquées, ou à défaut de motif, l'employeur doit payer à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail.

Application

En l'espèce, il est établi à l'estime de la cour que l'employeur de Madame R. était informé de l'état de grossesse de celle-ci au moment du licenciement, cette information ayant été transmise par un message du 7 janvier 2021 de celle-ci adressé au gérant de la SRL.

Ce licenciement est intervenu le même jour et postérieurement à cette information, soit durant la période de protection, et peu importe à cet égard que l'employeur en eût ou non pris la décision avant d'être averti⁹.

Il revient dès lors à l'employeur de démontrer que la rupture du contrat de travail est étrangère à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

En l'espèce, la cour constate qu'interpellée par Madame R. quant aux motifs de son licenciement, la SRL a donné suite à la requête de celle-ci par un écrit où seuls des motifs d'ordre économiques ont été relatés, de sorte que conformément aux principes rappelés ci-dessus, l'employeur n'est plus fondé à en invoquer d'autres ultérieurement.

La cour n'examinera dès lors pas les motifs allégués par la SRL relatifs au comportement, et singulièrement à de prétendus dysfonctionnements dans la façon de travailler, de Madame R.

S'agissant des motifs économiques, la cour estime que la SRL rapporte la preuve de la réalité de difficultés, de nature à mettre en péril la viabilité de l'entreprise, ainsi qu'il ressort :

- de l'évolution du chiffre d'affaires de la boulangerie, inférieur en 2020 à celui des années 2016-2017 (lorsque l'établissement était exploité par une autre société, tombée en faillite en avril 2019) ainsi qu'aux projections du plan financier de la SRL ;
- des comptes annuels de l'entreprise de l'année 2020 dont il ressort qu'elle terminera l'année sur une perte de 2 803 € ;
- du manque de liquidités dont atteste le comptable de la SRL, sur base de la situation comptable existant à la fin de l'exercice de l'année 2020.

En revanche, la cour considère que la preuve du lien de causalité entre ces données économiques et le licenciement de Madame R., ainsi que de la sincérité desdits motifs, n'est pas rapportée, compte tenu :

⁹ En ce sens, Trib. Trav. Bruxelles, 3 décembre 1982, *J.T.T.*, 1983, p.122.

- de ce que les comptes annuels de la SRL ont été établis et déposés postérieurement au licenciement, et n'ont donc pu servir de base à cette décision ;
- surtout, de ce que la chronologie des faits, relatés ci-dessus, démontre que ces motifs n'ont pas déterminé le licenciement de Madame R. :
 - la cour constate que c'est l'information donnée le 5 janvier 2021 par Madame R. de la survenance de son incapacité de travail qui amènera l'employeur à envisager de licencier celle-ci, ainsi que le démontre le courriel envoyé au secrétariat social de la SRL quelques minutes après la réception de celle-ci par son gérant ;
 - à ce moment, il ne peut être conclu à l'existence d'une décision définitive à cet égard de l'employeur, le gérant de la SRL ayant cherché dans le même temps à convaincre Madame R. de poursuivre le travail nonobstant l'avis de son médecin traitant jusqu'au 16 janvier 2021, date des congés du personnel de l'entreprise ;
 - ce n'est qu'en date du 7 janvier 2021 que la décision de licencier Madame R. devient effective, et la cour ne peut qu'être interpellée par le fait qu'elle intervient dans la foulée de l'information donnée par Madame R. de son état de grossesse, après une consultation en urgence du gérant de la SRL auprès du secrétariat social de l'entreprise.

Par conséquent, Madame R. est fondée à réclamer à la SRL une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de 6 mois, dont le montant ne fait pas l'objet de contestation.

S'agissant des documents sociaux, cette demande étant le corollaire de celle à laquelle il vient d'être fait droit ci-dessus, l'employeur sera condamné à délivrer à Madame R. les documents sociaux ainsi qu'il sera précisé au dispositif du présent arrêt.

En conclusion et en synthèse, l'appel est donc fondé.

Les dépens

Aux termes de l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le juge décrète.

Le juge peut, en vertu de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, compenser les dépens « soit si les parties succombent sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés du même âge ».

Dans un arrêt du 18 décembre 2009, la Cour de cassation¹⁰ a rappelé qu'il s'agit d'une faculté et non d'une obligation pour le juge, lequel décide en outre dans quelle mesure il

¹⁰ Cass. (1^{ère} ch.), R.G. n° C.08.0334.F, 18 décembre 2009, juportal.

répartit les dépens. Il n'est pas question ici d'une compensation au sens de l'article 1289 du Code civil, mais bien d'une allocation discrétionnaire par le juge des frais du procès entre les différentes parties, sous la seule réserve que tous les dépens ne peuvent être mis à charge d'une seule partie si celle-ci obtient, fût-ce très partiellement, gain de cause.

En l'espèce, les deux parties succombant partiellement sur une partie des demandes originaires de Madame R., chacune d'elles supportera en conséquence ses propres dépens d'instance et d'appel, en ce compris la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne déjà avancée par Madame R. dans le cadre de la procédure d'appel qui restera à sa charge.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Déclare l'appel recevable et fondé,

Réformant le jugement dont appel :

- Condamne la SRL à payer à Madame R. la somme de 13 555,32 € à titre d'indemnité de protection, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 7 janvier 2021 jusqu'à complet paiement,
- Condamne la SRL à délivrer à Madame R. les documents sociaux (fiche de salaire et fiche de rémunération 281.10) relatifs à cette condamnation, sous peine d'une astreinte de 5 € par jour de retard et par document manquant à défaut de leur délivrance dans les 30 jours suivant la signification du présent arrêt,

Réforme en outre le jugement dont appel en ce qu'il a condamné Madame R. aux dépens d'instance de la SRL, et compensant les dépens, délaisse à chaque partie ses propres dépens d'instance et d'appel, la contribution de 24 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà avancée dans le cadre de la procédure d'appel par Madame R., restant à sa charge,

Et confirme le jugement dont appel pour le surplus.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Monsieur C D, conseiller faisant fonction de président,
Monsieur G D, conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur J-P VAN S, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de Monsieur D D, greffier

Le greffier,

Les conseillers sociaux,

Le conseiller ff. président,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 6-B de la cour du travail de Liège, division Namur, place du Palais de Justice 5 à 5000 Namur, le **jeudi 20 juin 2024**, par :

Monsieur C D, conseiller faisant fonction de président,
Monsieur D D, greffier,

Le greffier,

Le conseiller faisant fonction de président.