



Numéro du répertoire 2017 /
R.G. Trib. Trav. RG14/424746/A
Date du prononcé 06 mars 2017
Numéro du rôle 2015/AL/724
En cause de : SYSTEMAT BELGIUM SA C/ P. V.

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

N° d'ordre

Cour du travail de Liège

Division Liège

Troisième chambre

Arrêt

+ Contrat de travail – convention transactionnelle concernant les modalités de rupture du contrat – dol – protection de la maternité – charge de la preuve des motifs économiques reposant sur l’employeur – preuve non rapportée.

EN CAUSE :

SYSTEMAT BELGIUM SA, dont le siège social est établi à 1380 LASNE, Chaussée de Louvain, 431 E, inscrite à la BCE sous le n° 0832.247.429,
ci-après Systemat ou l'employeur, partie appelante,
comparaissant par Maître Myriam VERWILGHEN qui remplace Maître Pierre VAN ACHTER, avocat à 1050 BRUXELLES, Avenue Louise 149/20,

CONTRE :

Madame V. P., domiciliée à
ci-après Mme P., partie intimée,
comparaissant en personne et assistée par Maître Sophie DELFOSSE qui remplace Maître Vincent DELFOSSE, avocats à 4000 LIEGE, Rue Beeckman, 45.

•
• •

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 6 février 2017, notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 16 octobre 2015 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 7^e chambre (R.G. : 14/424746/A);

- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour le 17 décembre 2015 et notifiée à l'intimée le lendemain par pli judiciaire ;

- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division Liège, reçu au greffe de la Cour le 22 décembre 2015 ;

- les conclusions de l'intimée entrées au greffe de la Cour le 30 mars 2016;

- les conclusions de l'appelante entrées au greffe de la Cour les 30 mai et 28 septembre 2016 ;

- l'ordonnance de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire le 2 mars 2016 et notifiée par plis simples aux parties et à leur conseil le 3 mars 2016, fixant la cause à l'audience publique de la 3^e chambre du 6 février 2017,

- le dossier de l'appelante entré au greffe de la Cour le 12 janvier 2017 et celui de l'intimée déposé à l'audience du 6 février 2017 ;

Entendu les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 6 février 2017.

Entendu, après la clôture des débats, l'avis oral du ministère public donné par Madame Séverine SIMAR, Substitut de l'auditeur du travail de Liège déléguée à l'auditorat général du travail de Liège par ordonnance du Procureur général du 2 février 2017, auquel le conseil de la partie appelante a immédiatement répliqué oralement ;

•
• •

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE

Le litige porte sur les conditions du licenciement de Mme P. par la S.A. Systemat, survenu le 27 juin 2013.

Systemat est un prestataire de services informatiques actif sur quatre sites (Jumet, Lasne, Wilrijk et Liège) qui occupait à l'époque des faits environ 260 personnes.

Mme P. a été engagée par la société en qualité d'accout manager et est entrée en service le 1^{er} février 2011.

Le 17 juin 2013, le direction a fait part au conseil d'entreprise extraordinaire de la perte de son client principal, la Commission européenne et des importantes conséquences que cela

avait sur la marge. Elle a aussi exposé que la concurrence proposait des prix nettement inférieurs, tout en assurant les travailleurs de sa volonté de réfléchir pour faire face et trouver au plus vite des solutions. La direction a assuré qu'avant de prendre des mesures, elle analyserait toutes les possibilités pouvant alléger les décisions difficiles. Elle a néanmoins informé les représentants du personnel qu'elle sera susceptible de prendre des mesures d'économies en vue de pérenniser l'entreprise.

Le 27 juin 2013, un nouveau conseil d'entreprise extraordinaire est convoqué. La direction a annoncé qu'elle a décidé d'élaborer un plan de rebond en trois phases, la première de ces trois phases étant le licenciement de 22 personnes sur 261 membres du personnel pour cause économique sur l'ensemble des sites, tous corps de métier confondus. La direction a en outre fait part de son souhait de réaliser ces licenciements avec une convention prévoyant pour tous une dispense de prestation de préavis, le calcul d'indemnités de départ avec tous les éléments constituant la rémunération et une indemnité compensatoire de préavis prenant pour référence la grille Claeys tout en déduisant un certain nombre de mois inversement proportionnel à l'ancienneté. Les protestations des représentants du personnel n'ont pas fait fléchir la détermination de Systemat mais la direction a toutefois marqué son accord pour que les représentants soient présents lors de l'annonce des licenciements et puissent porter assistance aux collaborateurs qui le souhaitent.

Les congés ont été donnés le jour-même, de vive-voix aux travailleurs concernés qui étaient sur place et téléphoniquement à ceux qui étaient absents.

Parmi ceux-ci se trouvait Mme P., qui était en repos postnatal. Elle a reçu le 27 juin 2013 vers 15h un appel téléphonique de son manager lui annonçant son licenciement et demandant à la voir dès le lendemain, pour qu'elle lui restitue divers objets (téléphone, tablette, badge...) appartenant à la société mais aussi pour signer une convention concernant les modalités de rupture.

Cette convention, qui se définissait comme une transaction au sens de l'article 2044 du Code civil, octroyait à Mme P. un délai de préavis de trois mois. Son préambule précise que Systemat a décidé de mettre un terme aux relations de travail pour des raisons économiques.

La convention prévoyait également que les montants payés en vertu de la convention comprennent toutes sommes généralement quelconques auxquelles les travailleurs pourraient prétendre du chef de la conclusion, de l'exécution et/ou de la rupture du contrat de travail et des relations contractuelles (article 4), que les parties renonçaient à prétendre à tout autre droit né en raison ou à l'occasion des relations contractuelles et renonçaient

expressément à introduite l'une à l'égard de l'autre toute procédure ultérieure devant une juridiction relative à la conclusion, l'exécution et/ou la fin du contrat de travail ou de relations contractuelles antérieures. La convention stipulait également que chaque partie renonçait à se prévaloir de toute erreur de droit ou de fait et de toute omission relative à l'existence et/ou à l'étendue de ses droits.

Mme P. a reçu son manager à son domicile le 28 juin 2013 matin. Ce dernier a amené un exemplaire de la convention qu'elle n'avait pas reçue précédemment et Mme P. l'a signée.

Lors du conseil d'entreprise extraordinaire du 8 juillet 2013, interpellée par les représentants du personnel sur les critères de licenciement, la direction a expliqué avoir pris comme critère :

- Les métiers impactés par la perte des contrats
- Les métiers où les tâches peuvent être redistribuées aux collaborateurs restant sans discrimination
- Le CCT du 29 mai 1989 de la commission paritaire 218 en vertu de laquelle « il est recommandé d'observer, dans les licenciements qui seraient le fait de circonstances économiques particulières, un ordre de priorité tenant compte notamment de la compétence, du mérite, de l'âge, de l'ancienneté et des charges de famille »

Était présent en qualité d'invité à ce conseil d'entreprise un permanent CNE, qui a évoqué les cas de deux travailleuses concernées par la protection de la maternité en critiquant sans équivoque le choix de Systemat de les licencier alors même qu'elles bénéficiaient de cette protection.

Ce même permanent a ensuite interpellé Systemat le 30 juillet 2013 par un courrier particulièrement détaillé. Le syndicat a, une nouvelle fois sans ambiguïté, indiqué qu'il soupçonnait Systemat d'avoir licencié Mme P. en raison de son absence du service suite à sa maternité et invoqué la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes. L'organisme syndical a mis Systemat en demeure de payer à Mme P. une indemnité complémentaire de licenciement correspondant à 6 mois de salaire annualisé.

Systemat a répondu à cette lettre le 29 août 2013 par un courrier tout aussi long et circonstancié. Elle a indiqué comme critères de licenciement des critères indiqués lors du conseil d'entreprise du 8 juillet 2013 et fermement contesté l'application de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 ainsi que de toute discrimination. Elle a par ailleurs soulevé la validité de la convention transactionnelle signée. Systemat a dès lors refusé de verser quelque indemnité que ce soit à Mme P.

Le 24 septembre 2013, la CNE a adressé un nouveau courrier charpenté où elle mettait Systemat en demeure de lui communiquer les éléments et documents permettant de prouver le lien de causalité qui aurait rendu nécessaire et inévitable, suite à la raison économique avancée, le licenciement de Mme P. et l'informant qu'à défaut de preuve raisonnablement convaincante et étayée et à moins d'un accord amiable, l'affaire serait portée devant les tribunaux.

Le 23 juin 2014, le conseil de Mme P. mettait Systemat en demeure de lui verser l'indemnité de protection liée à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971, qu'elle chiffrait à 25.042,48 € à majorer des intérêts depuis le 27 juin 2013.

Le 24 juin, le conseil de Mme P. déposait à titre conservatoire une requête contradictoire au greffe du Tribunal du travail de Liège, division Liège. Mme P. a sollicité du Tribunal de dire son recours recevable et fondé et partant de condamner Systemat à lui payer

- 17.868,86 € bruts à titre d'indemnité de protection de la femme enceinte ainsi qu'à titre de contravention au principe de non-discrimination, à majorer des intérêts judiciaires à dater du 27 juin 2013
- Les frais et dépens de l'instance, l'indemnité de procédure étant liquidée à 1.210 €.

Systemat pour sa part demandait de déclarer la demande de Mme P. recevable mais non fondée, de la débouter de l'ensemble de ses chefs de demande et de la condamner aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure (liquidée à 1.210 €).

Par son jugement du 16 octobre 2015, le Tribunal a déclaré l'action recevable et fondée et a condamné Systemat à payer à Mme P. 17.868,86 € bruts, déduction faite des cotisations sociales et fiscales à titre d'indemnité de protection de la maternité. Il a également condamné Systemat aux intérêts au taux légal sur les montants bruts à partir du 27 juin 2013 et aux dépens liquidés à 2.200 €.

Systemat a interjeté appel de ce jugement par une requête du 17 décembre 2015.

II. OBJET DE L'APPEL

II.1. Demande de Systemat

Systemat demande de déclarer son appel recevable et fondé et, par conséquent, de mettre à néant le jugement dont appel et émendant et faisant ce que le premier juge aurait dû faire, de dire les demandes de Mme P. non fondées à son égard.

Elle demande également la condamnation de Mme P. aux dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure qu'elle liquide à deux fois 1.210 €.

II.2. Demande de Mme P.

Mme P. entend obtenir confirmation pure et simple du jugement dont appel et partant le débouté de Systemat. Elle postule dès lors la condamnation de Systemat à lui verser la somme de 17.868,86 € bruts à majorer des intérêts depuis le 27 juin 2013. Elle sollicite enfin la condamnation de Systemat aux dépens de l'instance, liquidés à 2.200 € tant pour la première instance que pour l'appel.

III. LA POSITION DU MINISTERE PUBLIC

Madame le substitut général délégué a rendu un avis demandant la confirmation du jugement attaqué.

IV. LA DECISION DE LA COUR

IV. 1. Recevabilité de l'appel

Il ne ressort pas des pièces du dossier que le jugement attaqué ait été signifié. L'appel a été introduit dans les formes et délai légaux. Les autres conditions de recevabilité sont également réunies. L'appel est recevable.

IV.2. Fondement

Sommairement résumé, le litige pose la question de savoir si Mme P. peut prétendre à une indemnité de protection de la maternité à laquelle son ex-employeur soutient qu'elle a renoncé en signant une convention relative aux modalités de départ au lendemain de son licenciement.

Il n'est ni contestable, ni contesté qu'un travailleur peut renoncer à certains droits dans une convention transactionnelle (le propre de la transaction étant précisément de se faire des concessions réciproques) conclue après la dissolution du contrat de travail.

Ce qui est mis en cause par Mme P., c'est d'une part la validité de son consentement qu'elle soutient s'être vu extorquer par dol et d'autre part, à supposer même que son consentement n'ait pas été vicié, la nullité de son accord à renoncer à une indemnité de protection de la maternité qu'elle estime être d'ordre public.

La Cour considère que l'examen le plus rationnel du dossier implique de commencer par la vérification du dol invoqué par Mme P. En effet, à le supposer établi, la convention ne serait pas opposable à Mme P. et il ne serait pas nécessaire de s'interroger sur le caractère d'ordre public de l'indemnité de protection de la maternité et la faculté de Mme P. d'y renoncer par une transaction.

La convention relative aux modalités de départ du 27 juin 2013 est-elle entachée de dol ?

En vertu de l'article 1116 du Code civil, le dol est une cause de nullité de la convention lorsque les manœuvres pratiquées par l'une des parties sont telles qu'il est évident que, sans ces manœuvres, l'autre partie n'aurait pas contracté.

La Cour de cassation a précisé que le dol au sens de l'article 1116 du Code civil implique qu'un contractant utilise des artifices intentionnellement, en vue d'inciter la partie adverse à conclure le contrat¹ et qu'il appartient au juge du fond de constater en fait l'existence de l'intention de tromper et des manœuvres constitutives du dol ainsi que l'influence de ces manœuvres sur les conditions auxquelles l'autre partie est amenée à contracter, le contrôle de la Cour de cassation se limitant à contrôler si, des faits qu'il relève, le juge a pu légalement déduire l'existence d'un dol ayant eu pour effet d'amener cette partie à contracter².

¹ Cass., 16 septembre 2009, www.juridat.be

² Cass., 1^{er} avril 1993 et Cass., 10 novembre 2008, www.juridat.be

Le dol suppose la réunion de trois conditions

- l'intention de tromper et des manœuvres pour la mettre en œuvre
- émanant de l'autre partie contractante
- l'influence de ces manœuvres sur le consentement du co-contractant.

Bien entendu, c'est à celui qui invoque le dol de le démontrer. Cette preuve peut être apportée par toute voie de droit³.

En l'espèce, Mme P. rapporte bel et bien la preuve d'un dol.

Parmi les éléments de fait du dossier, la Cour épingle en particulier ce qui suit :

- La ligne du temps est très troublante. Lors du Conseil d'entreprise le 17 juin 2013, après avoir annoncé la perte de son plus important client, la direction a exprimé son souhait de néanmoins « avancer et garder l'outil » (p. 2 du procès-verbal), précisé qu'elle souhaitait « s'accorder une phase de réflexion », qu'elle allait « analyser toutes les possibilités pouvant alléger les décisions difficiles (crédit temps, congés sans soldes, chômage économique, renseignement sur la loi Milquet) » et qu'elle était « ouverte à toutes idées ou proposition »(p. 3).
Dix jours plus tard seulement, non seulement la décision de licencier était prise, mais le plan de licenciement était de surcroît finalisé dans les moindres détails puisque les travailleurs concernés étaient déjà choisis, et ce sur les 4 sites, et que la convention relative aux modalités de départ était prête, avec date, insertion des données propres aux travailleurs et paraphe et signature de l'administrateur délégué.
L'absence d'autre proposition parmi celles qui avaient été évoquées et la rapidité de choix et d'exécution du plan de licenciement important annoncé et exécuté le 27 juin 2013 démontre que la seule « solution » sérieusement envisagée par Systemat était le dégraissage de ses effectifs.
- Alors que la porte restait ouverte pour d'autres options le 17 juin 2013, les licenciements ont été annoncés le 27 juin 2013 et exécutés le jour-même, ce qui a eu pour conséquence que les représentants du personnel ont été pris par surprise et mis devant le fait accompli. Il s'agissait d'un coup de tonnerre dans un ciel clair qui leur a tout juste permis d'avertir au cours d'une suspension de séance les permanents syndicaux. La réunion du conseil d'entreprise du 27 juin 2013 s'est achevée à 10h45 à Jumez, les licenciements ont commencé au retour de la pause midi, ce qui laissait à

³ Cass., 25 février 2000, www.juridat.be

peine plus que le temps matériel nécessaire aux représentants du personnel pour se rendre sur les lieux de travail (Jumet, mais aussi Liège, Wilrijk et Lasne) et accompagner les travailleurs, sans qu'il leur soit possible de se référer utilement à leur service juridique.

- Les licenciements annoncés le 27 juin 2013 représentent 22 travailleurs sur 261 membres du personnel, soit un chiffre juste en deça de la barre fatidique des 10% qui aurait imposé l'application des procédures d'information et de consultation des syndicats imposées par le chapitre VII de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi. Examinée en relation avec le timing très serré auquel la direction a recouru, cette circonstance consolide l'impression que la direction voulait éviter toute « ingérence » des syndicats dans sa politique de ressources humaines. Ce sentiment n'est que renforcé par la circonstance que, ainsi qu'il ressort du courrier adressé par la CNE à l'employeur le 24 septembre 2013, qu'une autre travailleuse (également couverte par la protection contre le licenciement en vertu de sa maternité récente) a été licenciée le 20 septembre 2013, soit peu après l'expiration du délai de 60 jours visé par l'article 64 de la loi précitée.
- La rapidité du processus n'a pas permis non plus aux représentants du personnel d'examiner si le mode forfaitaire d'indemnisation (grille Claeys minorée d'un certain nombre de mois) pouvait présenter un avantage pour certains travailleurs ou s'il était désavantageux pour tous.
- Aucun répit n'a été laissé aux travailleurs, qui ont appris au cours de la même journée qu'une vague de licenciement allait trouver place, et pour ceux qui ont été licenciés, la nouvelle de leur perte d'emploi. Les travailleurs licenciés, qui étaient sous le choc de la nouvelle se sont immédiatement après l'annonce de la cessation de leur contrat vu soumettre une convention de plusieurs pages rédigées dans un langage technique juridique sans bénéficier d'un soutien *effectif* des représentants du personnel (faute pour eux d'avoir pu utilement se référer à leur organisme), sans avoir l'occasion de se renseigner ni même de réfléchir à tête reposée à leurs intentions alors que l'effet de surprise amoindrissait leur esprit critique et que la Cour n'aperçoit pas l'urgence qu'il y avait à signer ce document le jour-même.
- Par ailleurs, il ressort nettement du procès-verbal du conseil d'entreprise extraordinaire du 27 juin 2013 que la volonté de la direction était de procéder aux licenciements le jour-même, « avant que ne commence la période des vacances » (page 3). Elle a également indiqué que procéder rapidement permettait d'« éviter le stress dans l'entreprise et diminue le côté morose qu'entraînent ces licenciements » (page 6). Il s'en déduit une volonté d'achever au plus vite l'entièreté du processus de licenciement, en ce compris le règlement des modalités pratiques par la signature de la convention litigieuse.

- Enfin, alors qu'ils devaient digérer l'annonce de leur licenciement, les travailleurs ont eu comme interlocuteur pour la signature de la convention relative aux modalités de départ une personne qui quelques minutes ou un jour auparavant était encore un supérieur hiérarchique. Psychologiquement, vu l'ampleur et la proximité du choc du licenciement, il était difficile pour les travailleurs de faire abstraction aussi rapidement de l'autorité que leur interlocuteur exerçait jusqu'il y a peu et cette circonstance a contribué à donner un ascendant psychologique aux représentants de l'employeur.
- Mme P. était en repos de maternité, soit dans une phase de sa vie où elle était déconnectée de la vie de bureau et moins concentrée sur ses droits et obligations professionnels. Elle a donc été particulièrement surprise et désarçonnée par l'annonce de son licenciement et la convention qui lui a été soumise. Elle a en outre été importunée jusque chez elle alors qu'il aurait été pensable de convenir d'un rendez-vous au bureau dans les jours qui suivent, après lui avoir communiqué la convention.
- Dans le cas spécifique de Mme P., qui n'a pas signé le jour de l'annonce du licenciement mais a été visitée à domicile le lendemain de l'annonce de son licenciement et n'a même pas bénéficié du soutien moral d'un représentant du personnel, la Cour n'aperçoit pas ce qui aurait empêché l'employeur d'envoyer la convention par e-mail (elle disposait d'un ordinateur et d'un iPad de fonction, ainsi qu'il ressort de la pièce 16 de Systemat) la veille.

En agissant de la sorte, Systemat a créé un climat d'urgence oppressante dans un contexte de choc psychologique, d'effet de surprise et d'angoisse propre à la perte d'un emploi de nature à déstabiliser Mme P. Il ressort des circonstances du dossier que l'employeur a fait usage de ce climat dans l'intention de tromper Mme P. afin de lui faire signer très rapidement une convention rédigée par les soins de Systemat et prévoyant en particulier que les montants payés en vertu de la convention comprennent toutes sommes généralement quelconques auxquelles les travailleurs pourraient prétendre du chef de la conclusion, de l'exécution et/ou de la rupture du contrat de travail et des relations contractuelles (article 4), que les parties renoncent expressément à prétendre à tout autre droit né en raison ou à l'occasion des relations contractuelles et de saisir les juridictions (article 6) tout comme elles renoncent à se prévaloir de toute erreur de droit ou de fait et de toute omission relative à l'existence et/ou à l'étendue de ses droits (article 7), alors même que Mme P. n'avait pas eu l'occasion de s'enquérir de ses droits.

Si pris individuellement, chacun de des éléments énumérés par la Cour pourrait se concevoir sans arrière-pensée dolosive dans le chef de l'employeur, leur conjonction ne permet aucun

doute : Systemat a bel et bien recouru à un ensemble de mesures qui, considérées dans leur ensemble, ont constitué des manœuvres dolosives sans lesquelles il est évident que Mme P. n'aurait jamais marqué son accord sur la convention qui lui était soumise.

La présence de son mari à son domicile lors de l'entretien ne modifie rien à la circonstance que son consentement a été vicié.

C'est à juste titre que Mme P. soulève que cette convention n'est dès lors pas valable et doit être écartée.

Il n'y a pas lieu de se prononcer sur le caractère d'ordre public de la législation sur la protection de la maternité et sur les indemnités qui y sont liées pour pouvoir les examiner.

Pour autant que de besoin, on relèvera que la nullité de la convention implique par ailleurs la nullité de la clause 6 b par laquelle les parties s'interdisaient d'introduire l'une à l'égard de l'autre une procédure en justice en rapport avec leur contrat de travail.

Protection de la maternité et article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail - cadre général

Le législateur a établi aux articles 39 et suivants de la loi du 16 mars 1971 sur le travail un régime de protection de la maternité qui trouve sa sanction dans l'article 40 de la même loi :

Art. 40. 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. A 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 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.

Mme P. était en repos postnatal. Elle rentrait dans le champ d'application de cette disposition, comme son employeur le savait et le reconnaît.

Mme P. bénéficiait dès lors de l'interdiction de licenciement sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

Avec une large part de la jurisprudence⁴, 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,

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 loi⁵

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 motifs⁶. 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 fondé⁷.

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.

⁴ C. Trav. Bruxelles, 28 juin 2011 ; C. Trav Bruxelles (nl), 9 octobre 2009, 15 janvier 2010 et 19 février 2010 ; C. Trav. Mons, 5 février 2014, le tout sur www.juridat.be.

⁵ C. Trav. Bruxelles, 28 juin 2011, www.juridat.be, qui renvoie à C. Trav. Bruxelles, 8 décembre 2010, R.G. n° 2009/AB/52266.

⁶ En ce sens, C. Trav. Bruxelles, 28 juin 2011, www.juridat.be et C. trav. Anvers, 17 janvier 2005, 2005, *Chr.D.S.*, 2005, p. 339.

⁷ En ce sens, C. Trav. Bruxelles, 28 juin 2011, www.juridat.be.

Application au cas d'espèce

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

Interrogé par l'organisme syndical de Mme P. 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'entreprise⁸ sans les appliquer concrètement à la situation de Mme P. Les conclusions sont plus élaborées sur ce point précis.

Les trois critères développés en conseil d'entreprise ne sont pas l'explicitation du motif économique mais seulement les critères de sélection des travailleurs sacrifiés en raison desdits motifs économiques.

En réalité, hormis des affirmations non étayées données au conseil d'entreprise du 17 juin 2013, Systemat ne dépose aucune pièce qui démontre que son activité économique ait périclité ou à tout le moins significativement ralenti au moment des licenciements, ni à plus forte raison au point de justifier ceux-ci. Systemat ne démontre pas l'impact de la perte d'un client, fût-il le plus important, sur son activité et de ce fait même, ne rapporte pas la preuve du motif économique. Dès lors, le motif économique n'est pas démontré.

A supposer même que les critères invoqués soient de nature à démontrer les motifs économiques, *quod non*, Systemat ne rapporte pas la preuve que Mme P. a été impactée par la perte des contrats, pas plus qu'elle n'apporte aucun élément concret de nature à démontrer que ses tâches peuvent être redistribuées aux collaborateurs restant sans discrimination. Quant à l'ordre de priorité, la Cour n'aperçoit pas en quoi Mme P. aurait été dans une position vulnérable eu égard à la compétence, au mérite, à l'âge, à l'ancienneté et aux charges de famille.

Les prestations « insuffisantes » de Mme P. n'ont été invoquées que dans un second temps, en cours de procédure, et sans doute à titre de roue de secours lorsqu'il s'est avéré que les motifs économiques étaient peu convaincants.

A juste titre, la jurisprudence n'accepte pas ce procédé.

⁸ Les métiers impactés par la perte des contrats, les métiers où les tâches peuvent être redistribuées aux collaborateurs restant sans discrimination, la CCT du 29 mai 1989 de la commission paritaire 218 en vertu de laquelle « il est recommandé d'observer, dans les licenciements qui seraient le fait de circonstances économiques particulières, un ordre de priorité tenant compte notamment de la compétence, du mérite, de l'âge, de l'ancienneté et des charges de famille ».

A le supposer même admissible au nom de l'explicitation des motifs économiques (*quod non*), l'examen révèle que cet argument n'est pas vérifié dans les faits : la Cour ignore combien d'*account manager* comptait l'entreprise et ne dispose pas des tableaux de performance de l'ensemble de ceux-ci. Elle ne peut donc arriver comme le souhaiterait Systemat à la conclusion que Mme P. était un maillon faible.

En réalité, l'évaluation de Mme P. était positive (sans être exceptionnellement bonne) et à défaut de disposer de l'évaluation de l'ensemble de ses collègues, il n'est pas possible de se prononcer sur sa place dans l'ensemble du peloton des employés de Systemat ni dans celui de ses collègues sur le site de Liège ni dans celui des *account manager*.

A supposer même qu'il y ait lieu d'examiner les critères invoqués par Systemat, l'employeur échoue à démontrer tant la réalité que la sincérité des motifs économiques qui sont à l'origine du licenciement de Mme P. ainsi que leur lien causal avec celui-ci.

La société est dès lors redevable à Mme P. d'une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, que Mme P. chiffre sans être contredite à 17.868,86 € bruts à majorer des intérêts depuis le 27 juin 2013.

Dès lors que Mme P. obtient ce qu'elle demande du chef de la législation sur la protection de la maternité, il n'est pas nécessaire d'examiner son argumentation du chef de la législation anti-discrimination.

Le jugement doit donc être confirmé lorsqu'il condamne Systemat à l'indemnité forfaitaire de six mois, sous cette réserve que la Cour n'aperçoit pas pour quel motif, en l'absence de demande en ce sens, le Tribunal a condamné à verser l'indemnité de protection « déduction faite des cotisations sociales et fiscales ». Il en va d'autant plus ainsi que l'ONSS ne considère pas dans ses instructions aux employeurs que l'indemnité de protection de la maternité constitue de la rémunération⁹. Il y a lieu de réformer le jugement sur ce point.

⁹ https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/end_of_contract.html

IV.3. Les dépens

Il y a lieu de condamner Systemat, partie succombante, aux dépens d'instance et d'appel. Mme P. postule une indemnité de 2.200 € de procédure au motif que l'enjeu financier du litige, intérêts compris, dépasse 20.000 €. Le principal s'élève à 17.868,86 € bruts.

D'après la doctrine, en application de l'article 557 du Code judiciaire, le montant de l'indemnité doit être calculé en fonction du montant réclamé dans l'acte introductif d'instance à l'exclusion des intérêts judiciaires, de tous les dépens et des astreintes. Il s'en déduit que seuls les intérêts moratoires ou compensatoires qui sont dus à la date de l'acte introductif d'instance peuvent être pris en compte¹⁰.

Il n'appartient pas à la Cour de calculer en dehors du respect du contradictoire le montant des intérêts dus sur le capital à la date de l'acte introductif d'instance. Dès lors que Mme P. ne rapporte pas la preuve que la valeur de sa demande en capital et intérêts au jour de l'introduction de la demande était supérieure à 20.000 €, il y a lieu de lui octroyer l'indemnité de procédure de base applicable aux demandes d'une valeur entre 10.000 € et 20.000 €, soit 1.100 € en première instance et 1.320 € en appel, compte tenu de l'indexation des indemnités de procédure survenue le 1^{er} juin 2016.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

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,

après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

- Dit l'appel recevable et non fondé
- Confirme le jugement, sous la double émendation qu'il n'y a pas lieu que condamner Systemat à verser l'indemnité de protection « déduction faite des cotisations sociales et fiscales » et qu'il y a lieu de réduire l'indemnité de première instance à 1.100 €
- Condamne Systemat aux dépens d'appel, liquidés à 1.320 €

¹⁰ H. BOULARBAH, « Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure », *Actualités du droit judiciaire*, CUP 145, Bruxelles, Larcier, 2013, p. 375, n° 41.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par Madame, Messieurs

Katrin STANGHERLIN, Conseillère faisant fonction de Présidente,
Ioannis GILTIDIS, Conseiller social au titre d'employeur,
Pierre DAVIN, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont participé aux débats de la cause,
assistés de Sandrine THOMAS, greffier,
lesquels signent ci-dessous :

le Greffier,

les Conseillers sociaux,

la Présidente,

ET PRONONCÉ en langue française et en audience publique de la 3^e Chambre de la Cour du travail de Liège, division Liège, au Nouveau Palais de Justice de Liège (aile sud), place Saint-Lambert, 30, à Liège, le six mars deux mille dix-sept,
par Madame Katrin STANGHERLIN, Conseillère faisant fonction de Présidente,
assistée de Madame Sandrine THOMAS, Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

la Présidente,