

Numéro du répertoire 2024 / 480
R.G. Trib. Trav. 23/456/A
Date du prononcé 10/12/2024
Numéro du rôle 2024/AN/5
En cause de : SLINKS SRL C/ E

Cour du travail de Liège

Division Namur

Chambre 6A

Arrêt

COVER 01-00004147700-0001-0028-01-01-1



Contrat de travail — amende civile — indemnité de protection de la maternité
— indemnité pour discrimination fondée sur le sexe — indemnité pour
licenciement manifestement déraisonnable — cumul des indemnités —
indemnité complémentaire de préavis — arriérés de rémunération

EN CAUSE :

La S.R.L. SLINKS, inscrite à la BCE sous le n° 0722.878.345, dont le siège social est établi à
5030 GEMBLOUX, rue Chapelle-Marion, 32,
partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après la SRL ou l'employeur
comparaissant par Maître C. D. , avocate à 1180 UCCLE,

CONTRE :

Madame L. E.

partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après Madame E.
comparaissant par Maître A. J. *loco* Maître V. C. , avocat à 1180
UCCLE,

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

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

- le jugement attaqué, prononcé par défaut à l'égard de la SRL le 8 novembre 2023 par
le tribunal du travail de Liège, division Namur, 1^{re} chambre (R.G. n° 23/456/A), ainsi
que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de
Liège, division Namur, le 28 décembre 2023 et notifiée à la partie intimée par pli
judiciaire le 4 janvier 2024 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du
20 février 2024 ;
- l'ordonnance basée sur l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à
l'audience publique du 12 novembre 2024 ;

PAGE 01-00004147700-0002-0028-01-01-4



- les conclusions, conclusions additionnelles et conclusions de synthèse de la partie intimée, déposées au greffe de la cour respectivement les 22 avril, 24 juillet et 9 octobre 2024 ;
- les conclusions et conclusions de synthèse de la partie appelante, déposées au greffe de la cour respectivement les 26 juin 2024 et 9 septembre 2024 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée déposé au greffe de la cour le 9 octobre 2024 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante déposé au greffe de la cour le 12 novembre 2024 ;
- la pièce n° 31 du dossier de pièces de la partie intimée déposée à l'audience publique du 12 novembre 2024.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 12 novembre 2024 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE

Par une requête introductive d'instance déposée au greffe du tribunal du travail le 21 avril 2023, Madame E. a sollicité :

- avant dire droit, que soit ordonnée la production :
 - de toutes les informations utiles concernant la couverture hospitalisation lui octroyée par le fait de son contrat de travail ;
 - du plan de commissionnement en vigueur dans l'entreprise ;
- la condamnation de la SRL aux montants suivants :
 - la somme provisionnelle de 1 893,20 € à titre d'amende civile au sens de l'article 7, § 1^{er} de la C.C.T. n° 109 ;
 - la somme provisionnelle de 24 611,96 € à titre d'indemnité de protection de la maternité au sens de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ;
 - la somme provisionnelle de 24 611,96 € à titre d'indemnité pour discrimination sur base du sexe au sens de l'article 18, § 2 de la loi du 10 mai 2007 ;
 - la somme provisionnelle de 16 092,25 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de l'article 9, § 2 de la C.C.T. n° 109 ;
 - la somme provisionnelle de 1 € à titre d'arriérés de rémunération, en ce compris d'arriéré de pécule ;
 - la somme provisionnelle de 1 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
 - le tout à majorer des intérêts depuis leur date d'exigibilité ;
- la condamnation de la SRL aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.



Par jugement du 8 novembre 2023, le tribunal du travail a en substance considéré, eu égard aux pièces produites et à l'article 806 du Code judiciaire, devoir faire droit à la demande, celle-ci n'apparaissant pas manifestement non fondée ou excessive, sous réserve que :

- Madame E. n'établit pas que la violation de la loi du 16 mars 1971 et celle de la loi du 10 mai 2007 ont causé chez elle des préjudices distincts, en conséquence de quoi la discrimination liée à la loi du 10 mars 2007 sera réparée à concurrence d'un montant de 1 € définitif ;
- Madame E. n'explique pas en quoi certains montants réclamés le sont à titre provisionnel.

Le tribunal a dès lors, statuant par défaut à l'égard de la SRL :

- dit la demande recevable et fondée ;
- condamné la SRL à produire :
 - toutes les informations utiles concernant la couverture hospitalisation octroyée à Madame E. par le fait de son contrat de travail ;
 - le plan de commissionnement en vigueur dans l'entreprise ;
- condamné la SRL à payer à Madame E. les sommes suivantes, à majorer des intérêts depuis leur date d'exigibilité :
 - 1 893,20 € à titre d'amende civile au sens de l'article 7, § 1^{er} de la C.C.T. n° 109 ;
 - 24 611,96 € à titre d'indemnité de protection de la maternité au sens de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ;
 - 1 € à titre d'indemnité pour discrimination sur base du sexe au sens de l'article 18, § 2 de la loi du 10 mai 2007 ;
 - 16 092,25 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de l'article 9, § 2 de la C.C.T. n° 109 ;
 - 1 € provisionnel à titre d'arriérés de rémunération, en ce compris d'arriéré de pécule ;
 - 1 € provisionnel à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
- Condamné la SRL aux frais et dépens de l'instance, liquidés à la somme de 1 500 € à titre d'indemnité de procédure, à augmenter des intérêts légaux à compter dudit jugement jusqu'à parfait paiement, ainsi qu'à la somme de 24 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, la SRL sollicite aux termes de ses dernières conclusions :

- à titre principal :

PAGE 01-00004147700-0004-0028-01-01-4



- la réformation du jugement *a quo* en ce qu'il a déclaré recevable et fondée la demande originaire de Madame E. au paiement par la SRL de :
 - 1 893,20 € provisionnels, à titre d'amende civile au sens de l'article 7, § 1^{er} de la C.C.T. n° 109 ;
 - 24 611,96 € provisionnels, à titre d'indemnité de protection de la maternité au sens de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ;
 - 24 611,96 € provisionnels, à titre d'indemnité pour discrimination sur base du sexe au sens de l'article 18, § 2 de la loi du 10 mai 2007 ;
 - 16 092,25 € provisionnels, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de l'article 9, § 2 de la C.C.T. n° 109 ;
 - 1 € provisionnel, à titre d'arriérés de rémunération, en ce compris d'arriéré de pécule ;
 - 1 € provisionnel, à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
 - le tout à majorer des intérêts depuis leur date d'exigibilité ;
 - des entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure ;
- la réformation du jugement *a quo* en ce qu'il a déclaré recevable et fondée la demande originaire de Madame E. de production par la SRL de :
 - toutes les informations utiles concernant la couverture hospitalisation octroyée à Madame E. par le fait de son contrat de travail ;
 - du plan de commissionnement en vigueur dans l'entreprise ;
- à titre subsidiaire :
 - la réformation du jugement *a quo* en ce qu'il a déclaré recevable et fondée la demande originaire de Madame E. au paiement par la SRL de :
 - 1 893,20 € provisionnels, à titre d'amende civile au sens de l'article 7, § 1^{er} de la C.C.T. n° 109 ;
 - 24 611,96 € provisionnels, à titre d'indemnité de protection de la maternité au sens de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ;
 - 24 611,96 € provisionnels, à titre d'indemnité pour discrimination sur base du sexe au sens de l'article 18, § 2 de la loi du 10 mai 2007 ;
 - 16 092,25 € provisionnels, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de l'article 9, § 2 de la C.C.T. n° 109 ;
 - 1 € provisionnel, à titre d'arriérés de rémunération, en ce compris d'arriéré de pécule ;
 - 1 € provisionnel, à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
 - le tout à majorer des intérêts depuis leur date d'exigibilité ;
 - des entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure ;



- la réformation du jugement *a quo* en ce qu'il a déclaré recevable et fondée la demande originaire de Madame E. de production par la SRL de :
 - toutes les informations utiles concernant la couverture hospitalisation octroyée à Madame E. par le fait de son contrat de travail ;
 - du plan de commissionnement en vigueur dans l'entreprise ;
- en conséquence, que la SRL soit condamnée à l'indemnité minimale de 3 semaines de rémunération en application de la C.C.T. n° 109 ;
- en conséquence, la condamnation de Madame E. aux entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure.

Madame E., qui a formé un appel incident par ses conclusions du 22 avril 2024, demande pour sa part aux termes de ses dernières conclusions :

- à titre principal :
 - que l'appel principal soit déclaré recevable, mais non fondé et, par conséquent, la confirmation du jugement *a quo* et donc,
 - avant dire droit, sur pied des articles 735 et 19, alinéa 3 et 877 du Code judiciaire, que soit ordonnée la production du plan de commissionnement en vigueur dans l'entreprise ;
 - la condamnation de la SRL au paiement des montants suivants :
 - 1 939,38 € à titre d'amende civile au sens de l'article 7, § 1^{er} de la CCT n° 109, à augmenter des intérêts légaux depuis le 17 octobre 2022 ;
 - 25 211,96 €, à titre d'indemnité de protection de la maternité au sens de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, à augmenter des intérêts légaux depuis le 8 aout 2022 ;
 - 16 484,74 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de l'article 9, § 2 de la CCT n° 109, à augmenter des intérêts légaux depuis le 8 aout 2022 ;
 - 1 € provisionnel à titre d'arriérés de rémunération, en ce compris d'arriéré de pécule ;
 - 574,87 € provisionnel à titre d'indemnité complémentaire de préavis à augmenter des intérêts depuis le 17 octobre 2022 ;
 - la condamnation de la SRL au paiement d'un montant de 4 500 € à titre d'indemnité de procédure d'appel ;
 - que l'appel incident soit déclaré recevable et fondé et la condamnation de la SRL au paiement d'une somme de 25 211,96 € à titre d'indemnité pour discrimination sur base du sexe au sens de l'article 18, § 2 de la loi du 10 mai 2007, à augmenter des intérêts légaux depuis le 8 aout 2022 ;
- à titre subsidiaire, sa condamnation aux dépens réduits au sens de l'article 1022 du Code judiciaire, soit la somme de 1 500 €.



II. LES FAITS

Madame E. a été occupée par la SRL à partir du 19 octobre 2020 en qualité de « consultante en recrutement » à temps plein dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} juillet 2020, qui prévoit notamment une rémunération initiale fixée à la somme mensuelle brute de 2 750 €, et les avantages en nature suivants : chèques repas/écochèques, voiture de société, assurance hospitalisation/pension, prime mensuelle de 100 €.

Si, selon l'employeur, dès mars 2021, son travail laisse à désirer, selon Madame E. en revanche, tout se passe bien et, en janvier 2022, une promotion lui est proposée.

Il ressort des pièces produites aux débats que, le 26 janvier 2022, le gérant de la SRL propose à Madame E. de transiter en 6 mois vers une fonction de « Ressourcer Coordinator », répondant à son aspiration d'avoir plus de responsabilités et pour laquelle le paiement de commissions est prévu.

Il n'est pas contesté qu'en date du 8 juin 2022, Madame E. a annoncé son état de grossesse à l'employeur, ce qui, selon elle, est le point de départ d'une dégradation de la relation de travail.

Du 1^{er} au 5 août 2022, Madame E. est en incapacité de travail.

Par courrier recommandé du 8 août 2022, la SRL a notifié à Madame E. la rupture du contrat de travail moyennant la prestation d'un préavis de 11 semaines à partir du 15 août 2022. Il est indiqué en ce courrier que :

« Le motif du licenciement est que vous ne répondez pas aux exigences de performances contractuelles attendues depuis votre engagement. »

À partir de là, selon Madame E., la pression à son égard va s'accroître, tandis que, selon la SRL, son travail se détériore à grande vitesse.

Du 16 au 29 août 2022, Madame E. est en congé, et du 1^{er} septembre au 2 octobre 2022, elle est à nouveau en incapacité de travail.

Selon la SRL en date du 11 octobre 2022 (le courrier produit aux débats n'étant pas daté), la SRL adresse à Madame E. un avertissement dont le contenu est le suivant :

« À plusieurs reprises — dans les emails du 09/08/2022, du 30/08/2022 et du 31/08/2022 — je vous ai fait savoir que je n'approuvais pas le niveau de votre travail résultant d'un comportement délibéré suite à l'annonce de votre licenciement. »



En effet, malgré le temps qui vous a été laissé de digérer la nouvelle et l'adaptation de votre travail en vous déchargeant d'une grande partie des responsabilités de votre poste à un minimum bien en deçà des attentes pour un collaborateur occupant votre fonction.

Il est observé à la suite de vos différents rapports depuis le 03/10/2022 au 11/10/2022, une négligence dans l'exécution de votre mission, aucune implication correcte dans le travail, ce qui a pour conséquence directe une insuffisance dans le résultat minimum attendu de votre travail.

Vous démontrez un refus injustifié d'exécuter correctement le travail convenu dans votre contrat, cela se traduit également par une insubordination à ne pas effectuer le travail tel qu'il vous est confié et adapté au besoin de l'entreprise alors qu'étant pleinement habituel dans l'exercice de vos fonctions.

Ne constatant aucun changement dans votre attitude, je me vois dans l'obligation, par le présent e-mail, de vous adresser un avertissement qui sera le dernier.

J'espère que cette démarche engendra des changements immédiats dans votre comportement et votre travail, et cela durant la période restante de votre préavis.

Dans le cas contraire, je serai dans l'obligation de prendre des mesures plus sévères à votre rencontre. »

Par courrier recommandé du 13 octobre 2022, Madame E. a demandé à la SRL de lui communiquer les motifs concrets de son licenciement.

Le 17 octobre 2022, la SRL notifie à Madame E. la rupture immédiate du contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité de rupture équivalente à 7 semaines et 9 jours calendrier, et correspondant au solde du préavis notifié précédemment.

En réponse à la demande de communication des motifs concrets du licenciement de Madame E., la SRL adressera à celle-ci par courrier recommandé du 19 octobre 2022 un duplicata du courrier recommandé du 8 août 2022.

III. LA RECEVABILITÉ DES APPELS

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

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

Il en va de même de l'appel incident formé par Madame E. par ses premières conclusions d'appel.

IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL

1. La position de l'employeur



La SRL fait valoir en substance que :

- le licenciement de Madame E. est étranger à la maternité, ayant été motivé par le fait que celle-ci n'a jamais atteint ses objectifs, alors qu'elle a été alertée à ce propos à de nombreuses reprises ;
- Madame E. ayant été licenciée pendant sa grossesse, elle sort du champ d'application de la loi genre de 2007, sa demande fondée sur celle-ci étant dès lors irrecevable ;
- en tout état de cause, le licenciement n'est pas lié à l'état de grossesse ou de future maternité de Madame E., puisque la SRL envisageait déjà de la licencier avant l'annonce de sa grossesse, en mai 2021 ;
- le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable, ayant été motivé par les lacunes professionnelles de Madame E., après qu'il ait été constaté qu'elle n'avait pas les capacités pour remplir la fonction qui lui avait été confiée ;
- à titre subsidiaire, il y a lieu de réduire l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au minimum de 3 semaines ;
- Madame E. a reçu une réponse à sa demande de communication des documents liés à sa couverture hospitalisation, ainsi que les coordonnées nécessaires à l'obtention de toute information supplémentaire ou document utile ;
- Madame E. n'apporte aucune preuve ni détail en ce qui concerne sa demande d'arriérés de rémunération.

2. La position de Madame E.

Madame E. fait valoir en substance que :

- la SRL reste en défaut de communiquer les informations demandées sur son assurance hospitalisation, alors qu'elles sont essentielles au calcul de la rémunération de base servant au calcul des indemnités dues ;
- à défaut de production de ces documents, elle intègre un montant de 100 € par mois pour le bénéfice de l'assurance hospitalisation ;
- il y a également lieu de condamner la SRL à la production de tous les documents permettant de calculer le commissionnement pour l'année 2022 ;
- la SRL n'a pas répondu à sa demande de communication des motifs concrets du licenciement, s'étant contentée de renvoyer vers des mots vagues et imprécis ;
- le licenciement est intervenu pendant sa grossesse et donc pendant la période de protection prévue à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 ;
- c'est à l'annonce de la grossesse que la relation change pour ne plus jamais retrouver la sérénité d'antan : à partir de celle-ci, la SRL avertit, malmène, rétrograde et licencie, le tout en 6 semaines ;



- la SRL échoue à renverser la présomption de lien entre le licenciement et la grossesse, restant en défaut de prouver que le licenciement est en lien avec ses compétences ;
- quant à la loi du 10 mai 2007, constituent des éléments permettant de présumer la discrimination, le timing du licenciement, l'attitude du gérant de la SRL, et le caractère infondé des reproches formulés ;
- la SRL ne renverse pas la charge de la preuve, se réfugiant derrière des motifs d'incompétence qui ne sont pas fondés ;
- la loi du 10 mai 2007 prévoyant une indemnité de 6 mois de rémunération, aucun moyen légal ne justifie la diminution de ce montant à 1 € ;
- le cumul des deux indemnités qui poursuivent des objectifs différents et réparent des dommages différents est possible ;
- les motifs de licenciement ne sont pas réels et un employeur prudent et diligent ne l'aurait pas licenciée, et l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable peut être cumulée avec l'indemnité pour licenciement discriminatoire et l'indemnité pour licenciement en lien avec la maternité ;
- en tenant compte d'une valorisation de l'assurance hospitalisation à 100 € par mois, elle peut prétendre à une indemnité complémentaire de préavis de 574,87 €, qui est susceptible d'être insuffisante après communication des éléments rémunérateurs que sont l'assurance hospitalisation et les primes ;
- le montant des indemnités de procédure réclamées par la SRL est totalement disproportionné par rapport à son état de fortune, son octroi romprait l'égalité des armes et violerait le droit au procès équitable.

3. La décision de la cour du travail

a) Quant à la demande de production du plan de commissionnement en vigueur dans l'entreprise et de condamnation de la SRL à 1 € à titre d'arriérés de rémunération

La SRL, qui ne dit rien en ce qui concerne la demande de production du plan de commissionnement en vigueur en son chef, indique que Madame E. n'apporte aucune preuve ni de détail en ce qui concerne sa demande d'arriérés de rémunération.

La cour constate que le contrat de travail du 1^{er} juillet 2020 ne prévoyait pas de commissionnement en faveur de Madame E., et que le 26 janvier 2022, le gérant de la SRL a proposé à Madame E. de transiter en 6 mois vers une fonction de « Ressourcer Coordinator », pour laquelle le paiement de commissions est en principe prévu.

Nonobstant ces éléments, Madame E. a bien reçu, dès le mois de janvier 2022, paiement de diverses commissions ainsi qu'il ressort des fiches de paie produites aux débats.

Il ne sera dès lors pas fait droit à ces demandes.



b) La production d'informations en lien avec la couverture d'hospitalisation, et l'indemnité complémentaire de préavis

Madame E. expose qu'à défaut de la production par l'employeur des documents en lien avec l'assurance hospitalisation permettant de calculer la prime à intégrer dans la rémunération de base servant elle-même de base au calcul de l'indemnité de préavis, elle a intégré un montant mensuel de 100 € pour le bénéfice de l'assurance hospitalisation, et réclame dès lors une indemnité complémentaire de préavis d'un montant de 574,87 €, à majorer des intérêts légaux depuis le 17 octobre 2022.

La SRL affirme avoir communiqué à Madame E. les éléments nécessaires.

La cour constate que :

- le contrat de travail du 1^{er} juillet 2020 prévoit, outre une rémunération mensuelle brute de 2 750 €, divers avantages en nature, dont le bénéfice d'une assurance hospitalisation ;
- les documents et informations transmis par la SRL à Madame E. au sujet de celle-ci ne permettent pas de calculer la valeur de cet avantage en nature ;
- la SRL ne formule pas de contestation quant à l'évaluation à 100 € mensuel qui en faite par Madame E. ni quant au calcul de l'indemnité complémentaire de préavis qu'elle revendique.

Il sera dès lors fait droit à cette demande, ainsi qu'il sera précisé au dispositif du présent arrêt.

c) Quant à l'amende civile forfaitaire de 2 semaines de rémunération pour non-communication des motifs concrets du licenciement

Textes et principes

La CCT n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, entrée en vigueur le 1^{er} avril 2014, vise notamment à introduire le droit pour le travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Elle s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

Elle n'est cependant pas applicable aux travailleurs qui sont licenciés durant les 6 premiers mois d'occupation en vertu de son article 2, § 2.

En vertu de son article 3, le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.



Conformément à l'article 4 de la C.C.T. n° 109, le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement doit adresser sa demande à l'employeur, par lettre recommandée, dans un délai de deux mois après que le contrat de travail ait pris fin, ou dans les six mois qui suivent la notification du congé moyennant préavis, sans pour autant que ce second délai de six mois ne puisse dépasser le premier délai de deux mois.

L'employeur qui reçoit une demande du travailleur dispose d'un délai de 2 mois à compter de la réception de la lettre recommandée du travailleur pour communiquer à ce dernier par lettre recommandée les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement (article 5 de la CCT n° 109).

L'article 6 de la C.C.T. n° 109 dispense cependant l'employeur de répondre à la demande du travailleur lorsqu'il a, de sa propre initiative, communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Si la notion de « motifs concrets » n'est soumise à aucune exigence de forme, des formulations vagues, impersonnelles ou stéréotypées ne répondent pas à l'exigence de communiquer les motifs concrets ayant conduit au licenciement¹. Une réponse générale ou abstraite ne suffira pas non plus². Compte tenu des finalités de la motivation du congé, dont celle de permettre au travailleur d'apprécier l'opportunité d'un recours concernant son licenciement, l'énonciation des motifs doit être suffisamment précise et claire pour permettre au travailleur de connaître les raisons du licenciement et au juge saisi de contrôler la légitimité de ces raisons. Seront donc jugées insuffisantes les formules vagues, floues, passe-partout ou creuses. Il conviendra de mentionner, même de manière synthétique, les éléments de fait essentiels qui « concrétisent » l'inaptitude, l'inconduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

L'employeur qui ne communique pas ou pas correctement les motifs concrets du licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet est redevable au travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération, cumulable avec l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (article 7 de la CCT n° 109).

Le calcul de l'amende civile doit inclure, outre la rémunération en cours, les avantages acquis en vertu du contrat de travail³.

¹ C. trav. Liège (div. Namur), 26 septembre 2017, *J.T.T.*, 2018, 25 ; C. trav. Liège (div. Namur), 24 avril 2018, *Chron. D.S.*, 2019, 16 ; C. trav. Liège, 16 juin 2020, *J.T.T.*, 2021, 176.

² Trib. trav. Liège, 18 janvier 2016, R.G. n° 15/222/A, cité dans C. ENGELS, « Hoe kennelijk onredelijk waren de ontslagbeslissingen van werkgevers sinds 1 april 2014 ? (eerste deel) », *J.T.T.*, 2017, 433.

³ D. DEJONGHE et K. DECRUYENAERE, "Ontslag- motivering en bescherming tegen kennelijk onredelijk ontslag. De CAO nr. 109 als sluitstuk van het nieuwe ontslagrecht", *Or.*, 2014, 99; P. SICHEN, "Over de uitgestelde, facultatieve plicht tot formele motivering van het ontslag en het kennelijk onredelijk ontslag" in *Sociaal en arbeidsrecht. Vormingsprogramma 2014*, Departement Permanente Vorming van de Orde van Advocaten van de Balie van Kortrijk (ed.), Bruxelles, Larcier, 2014, p. 40, n° 29.



Application

En l'espèce, il résulte de ce qui a été exposé ci-dessus que Madame E. justifiait d'une ancienneté de plus de 6 mois au moment de son licenciement, la CCT n° 109 étant dès lors applicable, et elle justifie également d'une demande conforme au prescrit de l'article 4 de cette CCT.

À l'estime de la cour de céans, si l'employeur démontre avoir donné suite en temps utiles à la demande de Madame E. du 13 octobre 2022 par son courrier du 19 octobre 2022, la réponse y donnée par la SRL à l'interpellation de Madame E., en ce qu'elle se borne, par référence au courrier de notification de rupture du contrat de travail du 8 août 2022, à faire état de ce qu'elle ne répond pas aux exigences de performances contractuelles attendues depuis son engagement, n'est incontestablement pas suffisamment concrète : il s'agit là de formules vagues, floues, et abstraites, qui ne permettent pas de conclure au respect de l'article 5 de la CCT n° 109 par l'employeur.

La SRL est donc redevable à Madame E. d'une amende civile forfaitaire correspondant à 2 semaines de rémunération, dont le calcul n'est par ailleurs pas contesté.

L'appel de la SRL est dès lors non fondé à cet égard.

d) Quant à la violation de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le 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 licenciement⁴, la travailleuse étant libre de choisir la voie par laquelle elle souhaite informer son employeur de son état de grossesse.

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

À cet égard, interrogée par le tribunal du travail de Bruxelles, la Cour de justice des Communautés européennes a indiqué, s'agissant de l'article 10 de la directive 92/85/CEE qui impose aux États membres d'interdire le licenciement au cours de la grossesse et du congé de maternité, que celui-ci devait être interprété en ce sens qu'il interdit non seulement de notifier une décision de licenciement en raison de la grossesse ou de la naissance d'un enfant pendant la période de protection, mais également de prendre des mesures préparatoires à une telle décision avant l'échéance de cette période⁵.

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 motifs⁶, ainsi que du lien de causalité entre les faits étrangers et le licenciement⁷. À défaut de précision dans la loi, la preuve des motifs peut être apportée par toute voie de droit.

À la demande de la travailleuse, l'employeur lui donne connaissance des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement par écrit. La manière dont une telle requête doit être formulée par la travailleuse est à interpréter de manière souple et, lorsque l'employeur donne suite à cette demande, il ne peut plus invoquer d'autres motifs ultérieurement⁸.

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

⁴ 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.

⁵ Arrêt du 11 octobre 2007, *Paquay*, C-460/06, *J.T.D.E.*, 2007, p. 284 ; *Chr. D.S.*, 2008, p. 304, obs. J. Jacqmain et *J.T.T.*, 2008, p. 53.

⁶ Voir C. trav. Mons, 21 février 1983, *J.T.T.*, 1983, 121.

⁷ Voir à ce sujet C. trav. Liège, 20 décembre 1999, *B.F.A.R.*, 2000, n° 223/224, p. 146.

⁸ C. trav. Anvers, 17 janvier 2005, *Chron. D.S.*, 2005, 339.



En l'espèce, il n'est pas contesté que Madame E. a informé l'employeur de son état de grossesse en date du 8 juin 2022 et que son licenciement est intervenu pendant la période de protection.

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

En l'espèce, l'employeur invoque que Madame E. a été licenciée au motif qu'elle ne répondait pas aux exigences de performances contractuelles attendues depuis son engagement.

La cour rappelle incidemment à cet égard que la distinction entre un contrat d'entreprise et un contrat de travail réside dans le fait que ce dernier a pour objet d'exécuter le travail et non pas d'obtenir le résultat de l'exécution du travail⁹, soit qu'il est question d'une obligation de moyen et non de résultat dans le chef du travailleur.

En tout état de cause, la cour constate que le contrat de travail intervenu entre les parties ne permet pas de déterminer quelles étaient les exigences de performance attendues de la part de Madame E.

En appui à sa position, l'employeur qui indique avoir déjà eu la volonté de licencier Madame E. avant l'annonce de sa grossesse, mais lui avait accordé une dernière chance via le suivi d'une formation, fait essentiellement état :

- d'un courriel du 12 mai 2021 dont il est dit par la SRL que, déjà soucieuse d'un manque de structure dans l'organisation du travail de Madame E., elle y propose d'organiser une formation sur la gestion de l'agenda. La cour constate que ce courriel a été adressé à Madame S., qui allait prendre par la suite la fonction de responsable des ressources humaines de la société ;
- d'une conversation sur messagerie électronique intervenue le 21 mai 2021 entre le gérant de la SRL et, à nouveau, Madame S., où ce gérant indique en substance qu'il pense lui avoir donné trop de responsabilités et qu'elle ne sait pas suivre, et envisage alors de la licencier dans les deux mois ;
- d'un courriel dont il est prétendu qu'il a été adressé par le gérant de la SRL à Madame E. le 25 mai 2021, en vue de récapituler les problématiques liées à son manque d'organisation et les solutions proposées, dont la cour constate que ni la date ni l'envoi à Madame E. ne sont démontrés.

S'il peut être déduit de ces éléments une insatisfaction de l'employeur quant aux performances de Madame E., cette insatisfaction n'est documentée qu'en mai 2021, soit 12 mois avant l'annonce par Madame S. de sa grossesse et 15 mois avant son licenciement, alors qu'il résulte des éléments produits aux débats que :

⁹ C. trav. Mons, 23 mars 1976, *R.D.S.*, 1976, p. 340 ; C. trav. Mons, 9 juillet 1979, *R.G.A.R.*, 1982, n° 10.454.

- Madame E. fera l'objet d'une évaluation positive en décembre 2021 : on y lit qu'il est démontré qu'elle s'assure d'atteindre ses objectifs et le commentaire suivant du gérant de la SRL : « *Good end of the year – if 2022 start with the level of work – 2022 will be a great year for you* » ;
- Madame E. se verra proposer le 26 janvier 2022 par le gérant de la SRL de transiter en 6 mois vers une fonction de « Ressourcer Coordinator », répondant à son aspiration d'avoir plus de responsabilités.

Aucun élément objectif ne permet de conclure à de « mauvaises performances » de Madame E. postérieurement à mai 2021, aucun avertissement, remarque écrite, entretien d'évaluation ou de performance, n'étant notamment produit aux débats qui en ferait état.

Ce reproche ne réapparaîtra qu'en date du 13 juin 2022, en un courriel adressé par le gérant de la SRL à Madame E., cinq jours à peine après l'annonce par celle-ci de sa grossesse, soit *in tempore suspecto*.

Au vu de ces éléments, la cour estime que l'employeur échoue à rapporter la preuve, qui lui incombe, de l'existence du motif étranger à l'état de grossesse à l'origine du licenciement de Madame E qu'il invoque.

Celle-ci peut donc prétendre à l'indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération prévue à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971, dont le calcul n'est par ailleurs pas contesté.

L'appel de la SRL est donc non fondé à cet égard.

e) Quant à la violation de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes

Textes et principes

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (dite ci-après « loi sur le genre ») a pour objet de créer un cadre général à la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe.

Elle transpose en droit belge plusieurs directives européennes, listées à l'article 2 de la loi, et notamment la dernière directive « *refonte* » 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, fusionnant diverses directives, dont la directive 76/207 du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la formation professionnelle, et les conditions de travail, modifiée par la Directive 2002/73 CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002, dont l'article 2 dispose que « *le principe de l'égalité de traitement au sens des dispositions ci-après implique l'absence de*



toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial ».

L'article 19 de la loi sur le genre interdit toute forme de discrimination dans les domaines qui relèvent de son champ d'application, tandis que, pour l'application de ladite loi, son article 5, 1°, entend par « relations de travail » *« les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de fin de contrat »*, de sorte qu'il peut être déduit de ces dispositions que l'interdiction de discrimination vaut pour tout le processus de l'occupation au travail, depuis l'engagement jusqu'au licenciement.

En vertu de l'article 19 de la loi sur le genre, on entend par discrimination, notamment, la discrimination indirecte et la discrimination indirecte.

L'article 5, 6° de la loi sur le genre définit la discrimination directe comme *« une distinction directe, fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la présente loi »*.

La distinction directe est définie à l'article 5, 5° de la loi sur le genre comme *« la situation qui se produit lorsque, sur la base du sexe, 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 »*.

L'article 5, 8° de la loi sur le genre définit la discrimination indirecte comme *« la distinction indirecte fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II »*.

La distinction indirecte est définie à l'article 5, 9° de la loi sur le genre comme *« 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 d'un sexe déterminé »*.

En matière de relations de travail, le titre II de la loi sur le genre permet de justifier :

- une distinction directe fondée sur le sexe par une exigence professionnelle essentielle et déterminante (article 13, § 1^{er}) ;
- une distinction indirecte lorsque le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de la distinction est objectivement justifiée par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires (article 15).



Selon une jurisprudence constante de la Cour de Justice des Communautés européennes, le licenciement d'une travailleuse dû à sa grossesse est une discrimination directe fondée sur le sexe¹⁰.

La protection contre le licenciement en cas de grossesse ou d'accouchement n'exclut pas seulement que le licenciement soit donné, mais également que la décision de licenciement soit prise et que des mesures de préparation préalables au licenciement soient prises, tel que de prévoir un remplacement définitif de la travailleuse enceinte. Une mesure de licenciement qui est dictée partiellement ou totalement par la grossesse ou par l'accouchement de la travailleuse est en contradiction avec le principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes, quel que soit le moment où cette décision de licenciement est notifiée et même si elle est notifiée après la fin de la période de protection contre le licenciement¹¹.

En cas de discrimination, une demande d'indemnisation peut être entamée par la victime.

L'article 23 de la loi, qui régit l'indemnisation, dispose que :

« § 1er. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle. Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1^{er} sont fixés comme suit :

[...]

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail, 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 [...] ».

L'article 33 de la loi sur le genre prévoit un mécanisme de partage de la charge de la preuve dérogatoire au droit commun :

¹⁰ C.J.C.E., 14 juillet 1994 (Webb/EMO Air Cargo), S.E.W., 1996, 383 ; C.J.C.E., 4 octobre 2001 (Tele Danmark A/S / Handelsog Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark), Chron. D.S., 2002, 436 et S.E.W. 2002, 347, note C. TOBLER.

¹¹ C.J.C.E., 11 octobre 2007 (Paquay), J.T.T., 2008, 53 et Chron. D.S., 2008, 304, note J. JACQMAIN.

« Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, l'Institut 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 le sexe, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination. »

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.

Toujours en vertu du même article 33 de la loi sur le genre, les faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination directe sont par exemple (la liste n'étant pas exhaustive) (i) les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes du même sexe (dont différents signalements isolés auprès de l'Institut ou de l'un des groupements d'intérêts) ou (ii) les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

Cependant, dans l'hypothèse où la discrimination directe est fondée sur le fait qu'une femme est enceinte, il n'y a pas lieu de déterminer un élément de comparaison. La cour renvoie ici à la jurisprudence constante de la Cour de Justice, dont l'arrêt de principe Dekker¹³, qui a posé ce principe : lorsqu'un préjudice subi par une personne est dû au fait qu'elle est enceinte, ce préjudice doit être considéré comme constituant une discrimination directe fondée sur le sexe sans qu'il y ait lieu de déterminer un élément de comparaison.

Le lien causal peut par ailleurs être partiel, une discrimination pouvant être identifiée si le traitement défavorable est en lien causal avec simultanément un critère protégé et d'autres motifs¹⁴.

Application

La cour estime que Madame E. démontre l'existence de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination, par la production des pièces suivantes :

- une attestation datée du 20 juillet 2024, conforme à l'article 961/2 du Code judiciaire, de Madame S., ancienne responsable RH de la SRL, en laquelle celle-ci indique notamment :

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

¹³ C.J.U.E., 8 novembre 1990, DEKKER c/ STICHTING VORMINGSCENTRUM VOOR JONG VOLWASSENEN (JV-CENTRUM) PLUS, Aff. n° C-177/88.

¹⁴ C. trav. Bruxelles, 10 septembre 2019, R.G. n° 2018/AB/23, www.terralaboris.be.



« [...] Je confirme que [le gérant de la SRL] a présenté une grande inquiétude lorsque [Madame E.] a annoncé sa grossesse pour manque de ressources lors de son congé. [...] »

La cour rappelle à cet égard qu'il n'y a aucune objection de principe à ce qu'un travailleur puisse attester en faveur ou à l'encontre de son employeur ou de son ancien employeur, la doctrine relevant ainsi que « *les attestations de travailleurs [...] ne peuvent être écartées d'office, sous peine, dans tout litige professionnel, d'être privé du témoignage de ceux qui sont le plus souvent les seuls témoins directs de ce qui se passe au sein de l'entreprise. (...) Le fait qu'elles soient sollicitées, que ce soit par l'employeur ou par le travailleur, n'exerce aucune influence sur leur valeur probante. On voit mal, en effet, comment, en pratique, il pourrait en être autrement, le travailleur n'allant pas de lui-même, dans la plupart des cas, dresser une attestation* »¹⁵.

- un courriel adressé par le gérant de la SRL à Madame E. le 9 juin 2022, soit le lendemain de l'annonce par celle-ci de sa grossesse, en lequel celui-ci indique :

« Quand tu as un moment, si tu veux bien qu'on échange. Je te remercie de ta confiance de m'avoir informé assez tôt. La raison principale est que, pour adapter notre organisation suite à notre discussion, je dois modifier ce que j'avais prévu l'année prochaine en termes d'organisation. Pour ça, je vais devoir revoir cela avec [Madame S.] qui est en charge des recrutements internes. Ce n'est pas mon rôle de lui annoncer dans ce cas-ci, je pense que ça serait bien en termes d'amitié que cela vienne de toi. [...] Bref, si on pouvait prendre 5/10 min. pour en discuter, ça serait bien, car j'ai justement une réunion avec elle en fin de journée pour discuter des recrutements à venir. »
- un courriel du 13 juin 2022, qui intervient 5 jours après l'annonce de sa grossesse par Madame E., en lequel le gérant de la SRL, alors que plus aucun reproche n'est démontré en ce qui concerne les performances de celle-ci depuis mai 2021, indique :

« En préparant la réunion de vendredi mid 2022 ainsi que la réunion de ce mois avec les administrateurs sur la stratégie S-Links, j'ai dû analyser de plus près les chiffres. [...] Je tiens vraiment à attirer ton attention que les objectifs comme fixés sur 2022 le minima [sic] attendu pour un profil comme le tien ayant ton expérience et ton package. En d'autres mots, si je dois arrêter la situation à date, tu as coûté plus que tu n'as rapporté. On est d'accord j'analyse en fin d'année l'année dans sa globalité que mois par mois. Mais le retard est déjà important sur la moitié de l'année et laisse présager qu'il ne te sera pas possible de te rattraper. [...] »
- La proximité temporelle entre l'annonce de sa grossesse par Madame E. le 8 juin 2022, et la notification de son licenciement en date du 8 août 2022, qu'accentue les périodes d'incapacité et de congés de Madame E. entre ses deux dates.

¹⁵ S. GILSON, K. ROSIER, A. FRANKART et M. GLORIEUX, « La preuve du motif grave », in *Le congé pour motif grave*, Limal, Anthemis, 2011, p. 188.

À l'estime de la cour, la chronologie des faits, où l'on voit Madame E. faire l'objet de reproches, puis d'un licenciement très peu de temps après l'annonce de sa grossesse, alors que celle-ci a visiblement préoccupé le gérant de la SRL, permet de présumer que le licenciement de Madame E. a été décidé en raison de sa grossesse. Ces faits forment un faisceau d'indices convergents qui permet de présumer que le motif pour lequel la SRL a décidé de licencier Madame E. est sa maternité.

La présomption de discrimination étant acquise, l'employeur peut démontrer soit l'absence de discrimination, soit que cette discrimination est justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

La cour constate que l'employeur n'invoque aucune exigence professionnelle essentielle et déterminante de nature à justifier la discrimination présumée.

Pour le surplus, la cour a déjà indiqué ci-dessus que l'employeur échoue à démontrer que la rupture du contrat de Madame E. est étrangère à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

Le licenciement de Madame E. constitue donc une discrimination directe sur base du sexe.

Il n'est par ailleurs pas démontré qu'elle aurait également été licenciée en l'absence de discrimination, et en tout état de cause, la cour observe que l'employeur ne demande pas qu'il soit fait application de la sanction minimale de 3 mois de rémunération prévue par l'article 23, § 2, de la loi sur le genre.

La cour relève en outre que Madame E. fait état d'éléments dont il ressort que cette discrimination s'est poursuivie après le licenciement du 8 août 2022, durant la prestation de son préavis, ainsi qu'il ressort notamment des éléments suivants :

- à dater du 9 août 2022, le gérant de la SRL impose à Madame E. de lui remettre chaque jour, à deux reprises, un tableau reprenant en matinée les objectifs prévus, et en fin de travail les objectifs réalisés ;
- par courriel du 30 août 2022, le gérant de la SRL indique à Madame E. qu'à compter de ce même jour, il attend de celle-ci l'ajout d'un minimum de 30 candidats/jour, soit un ajout toutes les 15 minutes, ce qui entraînera la réaction suivante de Madame E. par courriel du même jour :

« [...] Je t'avoue ne pas comprendre cet acharnement à mon égard. Tout d'abord, ce tableau à remettre 2 x par jour tous les jours et à des heures précises. Et aujourd'hui une précision quant à la cadence de travail (en précisant la correspondance des chiffres transmis à 1 ajout toutes les 15 minutes). Cela n'a jamais dû être fait par le passé et, depuis l'annonce de mon licenciement, de nouvelles procédures entrent en vigueur, qui plus est, ces dernières ne concernent que moi.



[...]

Comme annoncé début juin, je te rappelle que je suis enceinte et pas toujours au top de ma forme physiquement et moralement. Sans compter cette situation qui n'aide pas. [...] »

- ce à quoi, par courriel du même jour, le gérant de la SRL répondra notamment que « [...] c'est justement la prise en compte de l'ensemble des éléments (grossesse et la non-performance précédente) qui m'a conduit à donner la tâche unique la plus simple de la fonction. [...] »

Madame E. peut donc prétendre à l'indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération brute à titre de réparation du préjudice matériel et moral subi à la suite de son licenciement discriminatoire qu'elle réclame, et dont le montant n'est par ailleurs pas contesté.

En conclusion et en synthèse, l'appel de la SRL est non fondé à cet égard, et l'appel de Madame E. est quant à lui fondé, compte tenu de ce qui sera dit ci-dessous en ce qui concerne la question du cumul des indemnités de la loi sur du 16 mars 1971 et de la loi du 10 mai 2007.

f) Quant au cumul des deux indemnités égales à 6 mois de rémunération des articles 40 de la loi du 16 mars 1971 et 23 de la loi du 10 mai 2007

Madame E. s'estime en droit de revendiquer le bénéfice du cumul de l'indemnité de protection contre le licenciement fondé sur la loi du 16 mars 1971 en raison de la maternité et de l'indemnité de protection fondée sur la loi sur le genre du 10 mai 2007.

La cour rappelle que le cumul d'indemnités liées à la rupture du contrat de travail est en principe autorisé, si les deux limites suivantes sont respectées :

- aucune disposition légale, réglementaire ou conventionnelle n'interdit expressément ce cumul d'indemnités ;
- et les indemnités obéissent à des finalités distinctes et réparent des dommages distincts.

En l'espèce, ni la loi du 10 mai 2007, ni la loi du 16 mars 1971, ni les directives européennes dont elles constituent la transposition, ni aucune autre disposition n'interdisent expressément ce cumul.

Madame E. soutient que l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 et la loi du 10 mai 2007 poursuivent des objectifs différents. Elle fonde son raisonnement sur la nature différente des finalités poursuivies par l'indemnité de protection de la maternité et l'indemnité pour discrimination sur la base du sexe, et donc sur la nature différente des objectifs poursuivis par la directive 92/85/CEE relative à la protection des travailleuses enceintes et des mères des jeunes enfants, et par la directive 2006/54/CEE relative à la mise en œuvre du principe de



l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

De fait, la loi sur l'égalité entre les genres de 2007 a pour objet de créer un cadre général à la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe, ce qui protège autant les femmes que les hommes qui constituent deux groupes cibles, et l'indemnité qu'elle porte a pour finalité de compenser le préjudice résultant d'une telle discrimination.

La loi du 16 mars 1971 a elle pour objet la protection des femmes enceintes par l'amélioration du milieu de travail en ce qui concerne leur sécurité et leur santé, l'interdiction de licenciement visant à les prémunir des effets dommageables que pourrait avoir un licenciement pour des raisons liées à leur état de grossesse sur leur situation physique et psychique ainsi qu'il ressort des considérants de la directive 92/85, et l'indemnité qu'elle porte en son article 40 a pour finalité de compenser le préjudice résultant du licenciement pendant une période de protection due à l'état de grossesse.

À l'estime de la cour, les dommages qu'elles réparent sont à tout le moins partiellement distincts sous l'angle moral. La violation de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 et celle de la loi du 10 mai 2007 ont certes toutes deux entraîné le licenciement de Madame E., mais le préjudice moral subi suite au licenciement en raison de son état de grossesse d'une part, et celui subi à la suite de la discrimination fondée sur le sexe d'autre part, ne coïncident pas, s'agissant d'atteintes différentes à l'intégrité personnelle de Madame E.¹⁶

Il sera dès lors fait droit à la demande de bénéfice du cumul des deux indemnités forfaitaires.

g) Quant au licenciement manifestement déraisonnable

Les principes

Le licenciement manifestement déraisonnable s'entend selon l'article 8 de la CCT n° 109, comme « *le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.* »

Il est précisé à cet égard dans le préambule de la CCT n° 109 que la convention vise « *à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà*

¹⁶ C. trav. Liège, 3 novembre 2022, R.G. n° 2021/AN/101 ; dans le même sens, s'agissant d'une hypothèse de cumul d'indemnités de protection fondées sur la loi sur le genre du 10 mai 2007 d'une part, et sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination d'autre part, C. trav. Anvers, 28 juin 2021, RG n° 2020/AA/417, et Trib. trav. Liège (div. Dinant) (vac.), 11 août 2017, RG n° 16/294/A, *Chron. D.S.*, 2018, 242.



aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu » et que « Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée ».

Le commentaire de l'article 8 par les partenaires sociaux livre encore l'éclairage suivant :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot "manifestement" à la notion de "déraisonnable" vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

La doctrine enseigne qu'il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur normal et raisonnable eût lui aussi opté pour le licenciement dans les mêmes circonstances. En d'autres termes, le licenciement, fondé sur l'un des trois motifs admissibles, sera considéré comme déraisonnable si un employeur prudent et diligent, placé dans les mêmes circonstances, n'aurait pas procédé au licenciement, ces deux conditions étant cumulatives. Il ne suffit donc pas d'un motif qui soit simplement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise : encore faut-il que ce motif soit raisonnable ou légitime. On se trouve ainsi face à un contrôle de proportionnalité entre le motif et la rupture du contrat de travail¹⁷.

En cas de licenciement « *manifestement déraisonnable* », l'article 9 de la CCT n° 109 prévoit que l'employeur est redevable d'une indemnité de minimum 3 semaines de rémunération et de maximum 17 semaines de rémunération. Selon le commentaire de l'article 9, « le

¹⁷ S. Gilson et F. Lambinet, « *Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable* », in *Droit du travail tous azimuts*, C.U.P, 9 décembre 2016, pp.349 et ss.



montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement. »

À cet égard, la doctrine¹⁸ propose que :

- Toute faute intentionnelle, tout acte de représailles, toute mauvaise foi contractuelle devraient en principe donner lieu à la sanction maximale de 17 semaines. Il devrait en aller de même chaque fois que le motif réel du congé vise à contrecarrer un droit du travailleur ;
- Toute légèreté blâmable, toute négligence, tout comportement inadéquat, mais dénué de volonté de nuire, devraient donner lieu à la sanction minimale de trois semaines. Il en irait de même lorsque n'apparaît à l'examen, aucun motif invouable de licenciement ou encore, lorsque le motif allégué est crédible, mais dénué de preuves suffisantes ;
- Cette estimation de base pourrait être, le cas échéant, diminuée ou majorée selon, notamment, les antécédents du travailleur lorsqu'est en cause son attitude.

Application

Lorsqu'un travailleur invoque devant le juge que son licenciement est manifestement déraisonnable, 4 éléments seront contrôlés par le juge :

- Les motifs ont-ils ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou sont-ils fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise (contrôle de légalité) ;
- Ces motifs sont-ils avérés (contrôle de réalité) ;
- Ces motifs constituent-ils bien la cause réelle du licenciement (contrôle de causalité) ;
- En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable (contrôle de proportionnalité).

En l'espèce, la cour a relevé ci-dessus que l'employeur échoue à rapporter la preuve, qui lui incombe, de l'existence d'un motif étranger à l'état de grossesse à l'origine du licenciement de Madame E., et que celle-ci a rapporté la preuve de faits formant un faisceau d'indices convergents qui permet de présumer que le motif pour lequel la SRL a décidé de la licencier était sa maternité.

En conséquence, force est de constater qu'un tel comportement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, et la gravité de ce manquement justifie que l'indemnité due par la SRL à Madame E. soit fixée à la sanction maximale de 17 semaines, dont le calcul n'est par ailleurs pas contesté.

¹⁸ S. Gilson et F. Lambinet, « *Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable* », op. cit., p. 370.

Cette indemnité forfaitaire sanctionne la faute commise par l'employeur lorsqu'il reste en défaut de démontrer qu'il a licencié le travailleur pour des raisons liées à son attitude ou son aptitude ou aux nécessités économiques de l'entreprise et vise à indemniser le travailleur du dommage moral qu'il a subi à la suite du licenciement manifestement déraisonnable.

Puisqu'elle ne répare pas le même préjudice et trouve sa source dans une cause distincte, elle peut être cumulée avec l'indemnité de protection contre le licenciement fondé sur la loi du 16 mars 1971 en raison de la maternité ainsi qu'avec l'indemnité de protection fondée sur la loi sur le genre du 10 mai 2007¹⁹.

L'appel de la SRL est dès lors non fondé.

h) Quant aux 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.

L'employeur étant la partie succombante, il sera condamné aux dépens d'appel de Madame E., ainsi qu'il sera précisé au dispositif du présent arrêt.

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 principal recevable et non fondé, et l'appel incident recevable et en grande partie fondé ;

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la SRL à payer à Madame E. une amende civile au sens de l'article 7, § 1^{er} de la C.C.T. n° 109, une indemnité de protection de la maternité au sens de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, et une indemnité

¹⁹ Dans le même sens, s'agissant d'une hypothèse de cumul d'indemnités pour licenciement manifestement déraisonnable d'une part, et sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination d'autre part, C. trav. Mons, 23 septembre 2022, *J.T.T.*, 2023, p. 166.



pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de l'article 9, § 2 de la C.C.T. n° 109 ;

Condamne dès lors la SRL à payer à Madame E. les sommes suivantes :

- 1 939,38 € à titre d'amende civile au sens de l'article 7, § 1^{er} de la C.C.T. n° 109, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 8 août 2022 ;
- 25 211,96 € brut à titre d'indemnité de protection de la maternité au sens de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 8 août 2022 ;
- 16 484,74 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de l'article 9, § 2 de la C.C.T. n° 109, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 8 août 2022 ;

Réformant le jugement dont appel, condamne la SRL à payer à Madame E. la somme de 25 211,96 € à titre d'indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération brute fondée sur l'article 23, § 2 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 8 août 2022 ;

Statuant par voie d'évocation, condamne la SRL à payer à Madame E. la somme brute de 574,87 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 17 octobre 2022 ;

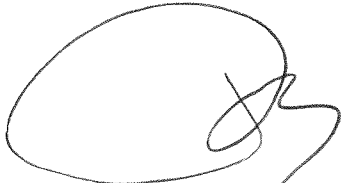
Déboute Madame E. pour le surplus de ses demandes ;

Condamne la SRL à payer à Madame E. les dépens d'appel, liquidés à la somme de 4 500 € à titre d'indemnité de procédure, ainsi qu'à la somme de 24 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

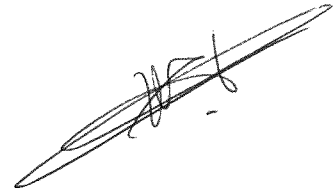


Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

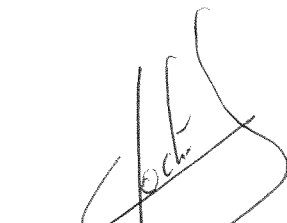
Claude DEDOYARD, conseiller faisant fonction de président,
Patrick POCHET, conseiller social au titre d'employeur,
Nicolas DINSART, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Denys DERAMAIX, greffier




Denys DERAMAIX,



Nicolas DINSART,



Patrick POCHET,

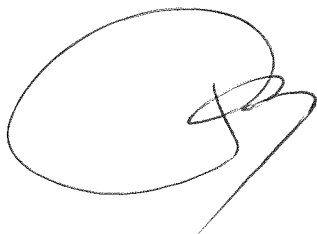


Claude DEDOYARD,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 6-A de la cour du travail de Liège, division Namur, place du Palais de Justice 5 à 5000 Namur, le **10 décembre 2024**, où étaient présents :

Claude DEDOYARD, conseiller faisant fonction de président,

Denys DERAMAIX, greffier,



Denys DERAMAIX,



Claude DEDOYARD.

