



Numéro de répertoire
2024/ 845
Date de la prononciation
14/10/2024
Numéros de rôle
23/199/A

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

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

division de Huy

Cinquième chambre

Jugement

En cause :

Madame L B

DEMANDERESSE – représentée par Madame G C , déléguée syndicale au service juridique du SETCA-FGTB de Namur.

Contre :

La SRL LEALEX, inscrite à la BCE sous le numéro 0886.053.725, dont le siège social est établi à 4870 Trooz, rue Rys de Mosbeux, 101.

DEFENDERESSE – ayant pour conseils Maîtres J C et M S , avocats à 4000 Liège, rue Sainte Marie, 38, comparissant par Maître S C , avocate précitée.

Référence : JC/CP – 44531

Requête déposée au greffe le 26/6/2023.

A l'audience publique tenue en langue française le 9/9/2024, les parties sont entendues en leurs explications et moyens puis le Tribunal clôture les débats.

Et ce jour, à l'appel de la cause :

LE TRIBUNAL PRONONCE LE JUGEMENT SUIVANT :

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

Le Tribunal constate la non-conciliation des parties.

A. PROCEDURE

Les pièces du dossier de la procédure sont notamment :

- la requête introductive d'instance de Madame B C et ses annexes déposées au greffe le 26/6/2023 ;
- les convocations ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747§1^{er} du Code judiciaire le 9/9/2024 ;

- pour Madame B. ses conclusions principales déposées au greffe le 8/2/2024, ses conclusions additionnelles déposées au greffe le 3/6/2024 ;
- pour la SRL LEALEX, ses conclusions principales et son dossier déposés au greffe le 12/12/2023, ses conclusions additionnelles et ses pièces complémentaires déposées au greffe le 4/4/2024, ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées au greffe le 6/8/2024 et son dossier déposé au greffe le 13/8/2024 ;
- le procès-verbal d'audience.

Quant aux modes alternatifs de règlements des litiges :

Avant d'entendre les plaidoiries, conformément à l'article 730/1, §1^{er} du Code judiciaire qui énonce que « *Le juge favorise en tout état de la procédure un mode de résolution amiable des litiges* », et à l'article 734 du même code, le Tribunal a interrogé les conseils des parties quant aux démarches entreprises relativement aux modes alternatifs de règlements des litiges.

Celles-ci se sont montrées sceptiques, expliquant que les parties vivaient tellement difficilement leur conflit sur le plan émotionnel, qu'elles ne se sentaient pas capables de participer à un processus de médiation ou de conciliation, où leur participation directe serait majeure.

Dans ce contexte particulier, le Tribunal ne juge pas opportun de diriger le dossier vers la CRA, ni de désigner un médiateur en matières sociales, même si le dossier semble particulièrement se prêter aux modes alternatifs de règlements des litiges.

B. OBJET DES DEMANDES

B.1. Demande de Madame BRUSSELMANNE

B.1.1. En termes de requête introductive d'instance

Madame B postule la condamnation de la SRL LEALEX à lui payer les sommes provisionnelles suivantes :

- 15.957,60 € à titre d'indemnité forfaitaire pour licenciement discriminatoire fondée sur le sexe correspondant à 6 mois de rémunération ;
- 10.422,21 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération.

Elle poursuit également la condamnation de la SRL LEALEX au paiement des dépens, soit la somme de 24,00 € à titre de remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Enfin, elle réclame l'exécution provisoire du Jugement à intervenir.

B.1.2. En termes de conclusions principales

Madame B maintient ses réclamations initiales et formule maintenant :

1°) une demande subsidiaire

- postulant la condamnation de la SRL LEALEX à lui payer la somme provisionnelle de 7.963,80 € à titre d'indemnité forfaitaire pour licenciement discriminatoire fondée sur le sexe correspondant à 3 semaines de rémunération ;
- sollicitant la compensation des dépens entre les parties.

2°) une demande infiniment subsidiaire, afin de réduire l'indemnité de procédure au minimum légal en vertu de l'article 1022 du code judiciaire.

B.2. Thèse de la SRL LEALEX

La SRL LEALEX considère que les demandes de Madame B sont non fondées et en conséquence qu'elle doit être condamnée aux dépens liquidés dans son chef à la somme de 3.000,00 € d'indemnité de procédure.

C. FAITS

Madame B. est engagée depuis le 1^{er} mars 2018 en qualité d'assistante dentaire par la S.A. PECASSE, exploitant un cabinet dentaire à Huy.

Ont été successivement conclus :

- un contrat de travail d'employée à durée déterminée à temps partiel du 1^{er} mars 2018 au 31 mai 2018 ;
- un contrat de travail d'employée à durée déterminée à temps partiel du 1^{er} juin 2018 au 30 novembre 2018 ;
- un contrat de travail d'employée à durée déterminée à temps partiel du 1^{er} septembre 2018 au 30 novembre 2018 ;
- un contrat de travail d'employée à durée déterminée à temps partiel du 1^{er} décembre 2018 au 28 février 2019 ;
- un contrat de travail d'employée à durée indéterminée et à temps plein à partir du 8 avril 2019.

Les fonctions de Madame B sont énumérées à l'article 5 du contrat de travail :

« A. POUR LA PARTIE ADMINISTRATIVE

1. Assurer le travail administratif lié à l'activité dentaire, rendez-vous, gestion agenda, paiement des mutuelles, paiement des factures, et là où il est le plus nécessaire suivant la décision de l'administrateur délégué.

2. Stériliser les instruments, veiller à l'ordre dans les cabinets dentaires, prendre les rendez-vous, répondre au tel est prioritaire et accueillir les patients.

3. Veillez à la gestion du stock du matériel avec le dépôt dentaire.

4. Le port de l'uniforme est obligatoire, éviter les bijoux pour l'hygiène type bracelets, éviter que les cheveux ne gênent en se penchant sur le patient (hygiène), lavage des mains.

5. Prévenir en cas de piqûre d'aiguille

B. POUR LA PARTIE PERSONNEL SOIGNANT

1. Assurer le travail là où il est le plus nécessaire suivant décision de la direction

2. Si, pour des exigences de service, la durée des prestations devait se prolonger, compensation serait donnée par des heures de congés.

3. Les heures de congé compensatoires ne sont pas cumulables avec les congés légaux ; les horaires de travail seront, conformément au règlement de travail, fixés à l'avance une semaine au moins à l'avance et ce par l'administrateur délégué. Les congés sont à demandé un mois à l'avance. »

La SRL LEALEX expose dans ses conclusions que les relations de travail avec Madame B étaient relativement bonnes. Elle s'entendait très bien avec Mademoiselle A L la fille de Monsieur J L gérant de la SRL LEALEX. Cette dernière a commencé à travailler au sein de la SRL LEALEX en qualité d'étudiante et faisait donc le même travail que Madame B. Elles ont également plus ou moins le même âge, ce qui a contribué à créer une belle complicité entre elles. Elles sont d'ailleurs parties en voyage ensemble à Madère, aux frais de la SRL LEALEX.

La SRL LEALEX ajoute que les relations sont devenues brusquement tendues entre Mademoiselle L et Madame B dans le courant de l'année 2021 sans explication, ce qui n'est pas contesté par Madame B.

La SRL LEALEX précise qu'à l'époque où Madame B. travaillait au cabinet dentaire, il y avait 6 dentistes : 3 dentistes senior, dont Monsieur L' et 3 dentistes junior. Tous travaillent en qualité d'indépendant.

Parmi les 3 dentistes junior, il y avait :

- Mademoiselle A L (arrivée en 2019) ;
- Madame M . A (arrivée en 2019) ;
- Monsieur T : V (arrivé en 2021).

Monsieur L et sa fille A travaillent à temps plein tandis que les autres dentistes travaillent à mi-temps.

Madame B expose dans ses conclusions que dans le cadre d'un projet de grossesse, elle a dû entamer un parcours PMA (procréation médicalement assistée).

Elle signale que le personnel du cabinet dentaire était parfaitement au courant du parcours PMA.

Tandis que la SRL LEALEX affirme que toute l'équipe du cabinet dentaire n'était pas au courant du projet de PMA.

Madame B. précise que pour suivre ce traitement, elle devait se soumettre à des examens médicaux, à des moments aléatoires, et de suivre un traitement strict, également à des périodes très déterminées. Elle ajoute qu'elle parvenait à combiner ce traitement avec ses horaires de travail, jusqu'au jour où elle a avisé sa direction que l'intervention la plus importante se déroulerait le mercredi 29 juin 2022, et qu'elle serait donc absente pour cette journée.

Madame B. relate dans ses faits la journée du samedi 25 au dimanche 26/6/2022.

Lors de ce week-end, tout le cabinet s'est rendu pour un team building à la côte Belge.

Après un examen de contrôle le matin du 25, Madame B. a effectué le trajet vers Knokke avec son compagnon et une autre collègue, également assistante dentaire.

Lors de ce contrôle médical, Madame B. a appris qu'un nouvel examen se tiendrait 48 heures plus tard, soit le lundi 27/06, et que l'intervention essentielle aurait lieu le mercredi 29/06.

Le matin du 26/6, Madame B. avisé sa direction de son mal-être suite à l'examen médical de la veille et est repartie un peu plus tôt que le restant de l'équipe.

Tandis que la SPRL LEALEX expose que Madame B. est repartie précipitamment du team building sans explication.

Le soir-même Madame B. a contacté par téléphone Monsieur L. pour lui expliquer à quel point la collaboration avec Mademoiselle L. n'était plus possible et qu'elle ne souhaitait plus travailler avec elle. Monsieur L. a proposé à Madame B. d'en discuter le lendemain matin.

Le lundi 27/6/2022, après son examen du matin, elle s'est présentée, normalement, pour assurer sa journée.

Madame B. fut directement convoquée par son responsable, Monsieur L. qui lui a annoncé la rupture immédiate de son contrat de travail, moyennant le paiement d'une indemnité de rupture de 13 semaines.

Le jour-même, une offre d'emploi pour le poste d'assistante dentaire était publiée sur les réseaux sociaux.

Le motif repris sur son certificat de chômage fut « réorganisation ».

La SRL LEALEX invoque comme motif de licenciement une réorganisation de la méthode de travail au sein du cabinet, de par l'arrivée de la jeune génération de dentistes, et la nécessité de travailler, en conséquence, avec des assistantes dentaires formées sur les tâches au fauteuil plutôt que sur les tâches administratives aujourd'hui gérées aisément par ces jeunes dentistes.

La SRL LEALEX expose que Madame B avait concentré son activité exclusivement sur les tâches administratives de secrétariat car elle n'appréciait plus assister le dentiste au fauteuil et refusait, plus particulièrement, d'assister Mademoiselle L

Par courrier recommandé du 22/8/2022, Madame B a demandé à la SRL LEALEX à connaître les motifs concrets de son licenciement conformément à l'article 3 et à l'article 4 de la CCT n°109.

Par courrier du 22/9/2022, la SRL LEALEX a répondu à Madame B comme suit :

« ...

Sur le CA, le motif invoqué est « réorganisation »

En effet, comme tu le sais, la philosophie de l'entreprise a évolué avec le départ des anciens et l'arrivée des nouveaux dentistes a d'une part, diminué tout le travail administratif, chaque professionnel se chargeant désormais de ce travail et exigé d'autre part du personnel doté de compétences plus spécifiques en matière médicale comme des assistantes dentaires.

La jeune génération des dentistes assure avec aisance les outils informatiques et l'encodage dans les systèmes mis en place lors des derniers investissements réalisés par la LEALEX. Ce qui nécessite moins d'administration.

Par contre, cette nouvelle génération a acquis des techniques de soins plus complexe et ils réclament des assistantes diplômées pour les soins spécifiques.

Vous faisiez essentiellement de l'administratif, travail qui est devenu quasi inexistant et ne disposiez pas de compétences d'une assistante dentaire, c'est la raison pour laquelle nous avons été contraint de mettre fin au contrat de travail en raison de la réorganisation autre de notre établissement... »

Le 28/10/2022, Madame B par l'intermédiaire de son organisme syndicale SETCA, a contesté les motifs de son licenciement le considérant comme manifestement déraisonnable au sens de la C.C.T. n°109 concernant la motivation du licenciement.

Le 15/2/2023, le conseil de la SRL LEALEX a réfuté les affirmations de Madame B expliquant que son licenciement était motivé par une réorganisation et que Madame B n'avait pas été remplacée. Il a ajouté que sa cliente n'avait pas connaissance du parcours PMA de Madame B

Le SETCA a répondu au conseil de la SRL LEALEX le 7/3/2023 que le licenciement pourrait être qualifié de discriminatoire sur base du critère du sexe.

Le 3/4/2023, le conseil de LEALEX a répondu au SETCA que sa cliente contestait qu'une discrimination sur la base du sexe puisse lui être reprochée et que le licenciement puisse être considéré comme manifestement déraisonnable.

Chaque partie a campé sur ses positions.

C'est dans ce contexte que, par requête reçue au greffe du Tribunal de céans le 26/6/2023, Madame B a initié la présente procédure.

D. RECEVABILITE

La procédure est recevable, Madame B ayant intérêt et qualité pour l'introduire et le Tribunal étant compétent pour en connaître. Aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

E. FONDEMENT : ANALYSE DU TRIBUNAL

E.1. Quant au licenciement discriminatoire fondé sur le sexe :

E.1.1. Notion de discrimination : en droit

Dispositions légales relatives aux notions de discrimination directe et de discrimination indirecte, et aux justifications des distinctions directes et indirectes :

La loi du 10/5/2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination définit ces notions :

« Art. 4. Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par :

.....

6° distinction directe : la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

7° discrimination directe : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

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

9° discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II.

...

CHAPITRE Ier. - Justification des distinctions directes.

Art. 7. Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

Art. 8. § 1er. Par dérogation à l'article 7, et sans préjudice des autres dispositions du présent titre, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap dans les domaines visés à l'article 5, § 1er, 4°, 5°, et 7°, peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

§ 2. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque :

- une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

§ 3. Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 4. Le Roi peut établir, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, après consultation des organes visés à l'article 10, § 4, une liste exemplative de situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément au § 2, une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

Art. 14. Dans les matières qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination est interdite. Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de :

- la discrimination directe;
- la discrimination indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement;
- un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée. »

Dans un ouvrage collectif important relatif au droit de la lutte contre les discriminations, Julie RINGELHEIM relève les ambiguïtés de la différenciation entre distinction directe et distinction indirecte, citant notamment l'arrêt ACHBITA de 2017, par lequel la Cour de justice de l'Union Européenne a déclaré que « lorsqu'une entreprise introduit dans son règlement intérieur ne interdiction expresse, pour les travailleurs, de porter sur le lieu de travail des signes visibles de conviction politiques, philosophiques ou religieuses, elle n'instaure pas de différence de traitement directe, parce qu'elle traite de manière identique tous les travailleurs de l'entreprise. Cependant, dans la mesure où cette règle est, en pratique, « susceptible de défavoriser particulièrement les personnes ayant une certaine religion ou conviction – en l'espèce, les travailleuses de religion musulmane- par rapport à d'autres travailleurs, il peut s'agir, sous réserve d'une justification éventuelle, d'une discrimination religieuse indirecte ».¹

¹ « Les concepts-clés du droit de la lutte contre les discriminations », Julie RINGELHEIM, publié dans l'ouvrage collectif « Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations », Anthémis, 2018, CUP Volume 184, pages 48 et suivantes.

La justification dans le cadre des distinctions directes est organisée par l'article 7 de la loi qui précise : « *Toute distinction directe fondée sur la nationalité ou sur l'un ou plusieurs des critères protégés visé à l'article 3, 3°, constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.* »

La justification dans le cadre des distinctions indirectes est organisée par l'article 9 qui précise : « *Toute distinction indirecte fondée sur l'un ou plusieurs des critères protégés constitue une discrimination indirecte à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutres qui sont au fondement de cette distinction indirecte soient objectivement justifiés par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires ou à moins que, en cas de distinction indirecte sur la base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place.* »

L'article 28, §1^{er}, de la loi aménage la charge de la preuve en ces termes : « *§ 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur un ou plusieurs des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.* »

La victime qui se prétend victime d'une discrimination conserve un rôle indispensable dans l'administration de la preuve puisqu'elle doit préalablement établir une apparence de discrimination, c'est-à-dire les faits qui permettraient de présumer *prima facie* l'existence d'une telle discrimination.

La loi du 4/2/2020 (MB 28/2/2020) modifiant la loi du 10/5/2007 modifiant, en ce qui concerne l'interdiction de discrimination relative à la paternité ou à la comaternité, la loi du 10/5/2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, apporte trois modifications à l'article 4 de la dite loi : « *1° dans le paragraphe 1er, les mots " , l'allaitement" sont insérés après les mots "l'accouchement" et les mots "et la maternité" sont remplacés par les mots " , la maternité, l'adoption et la procréation médicalement assistée";*
2° dans le paragraphe 3, les mots "l'identité de genre ou l'expression de genre" sont remplacés par les mots "l'identité de genre, l'expression de genre ou des caractéristiques sexuelles";
3° l'article est complété par le paragraphe 4 rédigé comme suit: "§ 4. Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur la paternité ou la comaternité est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe" ».

Jurisprudence :

Par jugement du 11/3/2024, le Tribunal du travail de Liège, division de Liège a estimé que : « *Il convient de ne pas apprécier de manière trop restrictive les présomptions de l'existence d'une discrimination liée à un critère protégé, sous peine de ne pas atteindre l'objectif du législateur, qui est de protéger la partie la plus faible à travers le système de partage de la charge de la preuve.* »

Dans de nombreux cas c'est un ensemble de faits combinés, soit un faisceau d'indices, qui confère au comportement du défendeur un caractère suspect et permet ainsi d'établir une présomption de discrimination »².

E.1.2. Appréciation

Madame B invoque un faisceau de faits et d'indices à l'appui de sa thèse :

- En 4 ans et 3 mois d'occupation, elle n'a jamais reçu le moindre avertissement quant à la qualité de son travail et quant à son comportement ;
- Elle a évolué positivement dans la société, étant engagée comme assistante dentaire dans le cadre de plusieurs CDD successifs à partir du 1/3/2018, puis d'un contrat à durée indéterminée à partir du 1/12/2018 à mi-temps, puis passant à temps plein à partir du 8/4/2019 ;
- Elle a formé certaines collègues, ce qui ressort des témoignages, et démontre ses qualités professionnelles.

Elle affirme avoir mis au courant son employeur du fait qu'elle suivait une PMA (procréation médicalement assistée) , et que cela pouvait impliquer certaines absences et difficultés en termes d'organisation.

La SRL LEALEX soutient ne pas avoir été informée de ce processus de PMA dans lequel Madame B. était engagée.

La SRL LEALEX avance que le licenciement n'a qu'une seule raison : les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, et l'évolution du travail demandé aux assistantes dentaires, vu le rajeunissement du cadre des dentistes, et leurs nouvelles méthodes de travail.

Madame B dépose des attestations de témoins :

- Madame G assistante dentaire, déclare notamment : « Lors de ma formation d'assistante dentaire en 2021-2022, j'ai effectué un stage au cabinet dentaire L à Huy, où Leila a été mon maître de stage, elle m'a appris les ficelles du métier (stérilisation, travail à 4 mains, utiliser le programme, encaisser, classer dossier...). Elle s'occupait aussi de tout ce qui était commande, gérer facture, paiement. Elle était très polyvalente et compétente dans ce domaine. Mr L était très content d'elle et n'a jamais dit que du bien. Je me souviens aussi que lors d'une pause de midi, L a fait part de son projet PMA suite à des difficultés dans son projet bébé, l'équipe avait l'air heureuse pour elle. Lors de mon stage, je n'ai pas vu d'évolution au niveau de technique et c'était les assistantes qui s'occupaient de la paperasse » (pièce 3 du dossier de Madame B. ;

² Trib. trav. Liège (div. Liège), 11/3/2024, R.G. 23/122/A, publié sur www.terralaboris.be

- Madame Z ancienne collègue assistante dentaire, déclare notamment : « Je confirme que Mlle B. a averti Monsieur L. qu'elle commençait un parcours PMA dans le courant du mois de mai et qu'une intervention chirurgicale aura lieu en juin. J'affirme que tout comme moi, nous réalisons autant de tâches administratives que de tâches en tant qu'assistante dentaire comme : stérilisation, assistance conditionnement fauteuil. J'affirme qu'aucun dentiste réalisait des tâches administratives. Monsieur L. nous demandait de réaliser des radios panoramiques alors que nous n'avions pas le droit. Malgré l'arrivée du dernier dentiste, stagiaire, 10 mois auparavant, les tâches n'ont pas changé. Au contraire, elles ont même augmenté (aucune compétence administrative,...). En 2019, je suis arrivée au centre dentaire comme stagiaire, c'est Madame B. qui m'a pris en charge tant pour les tâches administratives que pour la fonction d'assistante dentaire. Mr L. n'a jamais fait aucune remarque par rapport à notre travail ni le fait que nous devons nous former davantage. J'étais présente lors du teambuilding et j'affirme que Mlle B. était bien présente du 25/6 au 26/6 (weekend précédent le C4 de celle-ci)» (pièce 3.4 à 3.7 du dossier de Madame B).

Madame B. dépose un e-mail lui adressé le 22/6/2022 par la réception de l'hôtel accueillant le Teambuilding, en réponse à sa demande : « ce n'est pas un problème pour refroidir votre capsule gel. Vous pouvez le récupérer avec le check-out » (pièce 4 du dossier de Madame B).

Madame B. dépose la preuve d'une offre d'emploi déposée par Madame A. L. sur les réseaux sociaux « nous cherchons au centre dentaire Saint-Séverin à Huy une assistante dentaire pour un mi-temps (possibilité de temps plein) horaire variable... » (pièce 7 du dossier de Madame B).

La SRL LEALEX dépose des attestations de témoins :

- Madame P, assistante dentaire, déclare notamment : « Je travaille au sein du cabinet dentaire Saint Séverin de Huy depuis juillet 2022, j'y exerce la fonction d'assistante dentaire. Monsieur et Madame L. m'ont engagé sous contrat intérimaire. Ils m'ont expliqué l'importance pour eux de changer l'organisation du personnel ainsi que celle du cabinet » (pièce 12 du dossier de la SRL LEALEX) ;
- Madame B assistante dentaire, déclare notamment : « ...j'ai rejoins l'équipe du cabinet Saint Séverin le 1/8/2022 pour y travailler en tant qu'assistante dentaire... » (pièce 13 du dossier de la SRL LEALEX) ;
- Madame H assistante dentaire, déclare notamment : « je suis la nouvelle assistante dentaire du cabinet depuis fin septembre 2023... » (pièce 14 du dossier de la SRL LEALEX) ;
- Madame M étudiante infirmière et diplômée assistante de direction option médicale, déclare notamment : « ...Je suis très étonnée face aux différentes accusations que Madame L. E. porte à l'égard de Monsieur J. L. D'après moi, je pense que la décision de réorganisation structurelle des membres du personnel est un motif plus que valable. En effet, le cabinet en avait bien besoin et il se porte bien mieux ainsi... »

- Elle émet ensuite certaines critiques à l'égard de Madame B (elle était énormément sur son téléphone, etc...) (pièce 15 du dossier de la SRL LEALEX) ;
- Monsieur L dentiste actif au cabinet depuis décembre 2017, déclare notamment : « *Je suis à la fois choqué et fort étonné des reproches et requête formulée par Mlle L B.* » ; il se montre critique à son sujet, et considère que la réorganisation du cabinet voulue par Mr L se justifiait (pièce 16 du dossier de la SRL LEALEX) ;
 - Madame A, jeune dentiste née en 1996, déclare dans un long témoignage de 12 pages, notamment : « *.....En conclusion, depuis un an, beaucoup de choses ont changé dans le cabinet. Actuellement, l'ambiance est sereine et conviviale. Pour rappel, des éléments qui se sont améliorés : une gestion administrative exclusive réalisée par Madame L et sa maman, une société de nettoyage a été engagée, une réorganisation de la gestion patientèle actuelle et future, une adaptation des agendas en fonction des habitudes et des techniques de travail de chaque dentiste, et surtout, une formation accrue et appuyée de la part de chaque dentiste envers les assistantes.... Mr L et Mme L m'ont déjà expliqué que l'ensemble des changements réalisés au cabinet étaient désirés lorsque Mme B travaillait parmi nous. De mon point de vue, la création d'un fossé entre les concernés n'a pas rendu cela possible et le team building de Knokke, censé recoller les morceaux, n'a fait que de révéler le malaise présent à l'époque. La plainte de Mme B envers la société LEALEX pour licenciement abusif, surajoutée pour raison sexiste (MA), s'apparente plus à une volonté de nuire* » ; elle évoque l'amitié qui la liait, ainsi que Madame Lepée, à Madame B (mélange vie privée et vie professionnelle), puis la détérioration de cette amitié et les raisons possibles de cette détérioration, ainsi que la manière dont s'est déroulé le team building à Knokke (pièce 17 du dossier de la SRL LEALEX) ;
 - Madame A L, dentiste et fille de Mr L déclare notamment : « *Je tenais à vous amener mon témoignage face à ce conflit qui m'attriste fort. En effet, je considérais madame B comme une amie proche et celui-ci n'est pas des plus facile mai étant dentiste temps plein au centre dentaire Saint-Séverin et au vu de la situation, je pense qu'il est nécessaire de vous l'apporter.....* » Suit un long témoignage de 5 pages : elle a commencé à travailler au cabinet comme étudiante assistante dentaire en 2018 ; elle s'est liée d'amitié avec Madame B et partie en vacances ensemble, l'ambiance était merveilleuse alors ; elle est passée à temps plein au centre en 2020, et la situation a commencé à se dégrader, environ un an avant le licenciement de Mlle B ; celle-ci s'est alors liée d'amitié avec Madame Z. ; elle évoque en détail l'organisation et la réorganisation du cabinet ; elle évoque le team building à Knokke (son objectif et son déroulement), qui fut pour elle un échec total ; quant à la PMA, elle explique que Madame B l'a mise au courant mais est restée plus que discrète sur le sujet et n'en a pas parlé à toute l'équipe, « *son domaine privé ne nous regarde pas. J'étais sincèrement contente pour elle et j'ai même demandé à être la future dentiste du bébé* »...

« Tout cela pour dire qu'une grossesse est un événement joyeux, nous sommes au XXI^e siècle, ce n'est en aucun cas un problème... ses accusations viennent pour moi d'une rancœur personnelle (pièce 18 du dossier de la SRL LEALEX).

Le Tribunal considère que Madame B démontre à suffisance de droit que son employeur était au courant de sa PMA, et apporte la preuve d'un faisceau d'indices qui enclenchent la présomption selon laquelle son licenciement est lié à sa PMA et constitue une discrimination directe fondée sur le sexe.

Au-delà des témoignages déposés par Madame B, le Tribunal note que la fille de Monsieur I, qui avait et a acquis au cours du temps un rôle majeur dans la gestion du cabinet au côté de son père (confer témoignages des dentistes) admet qu'elle était au courant, ainsi que la dentiste A et il est difficile d'imaginer, dans le contexte de la cause (entreprise familiale à taille humaine, qui organisa un week-end de team building juste avant le licenciement, avec pour objectif de rétablir une ambiance sereine au sein du cabinet), que son père, gérant de la société, n'était pas au courant.

La chronologie particulière des faits est éclairante : Madame B qui avait fait une demande particulière à l'hôtel en raison de sa PMA (disposition d'un frigo), a dû quitter le team building en cours, en raison de son état, et le lendemain, elle a été convoquée par Monsieur L qui lui a signifié sa décision de la licencier, tout en publiant le jour-même une offre d'emploi sur les réseaux sociaux, afin de lui trouver un remplaçant.

Le Tribunal estime que ce licenciement a pour cause réelle la PMA entreprise par Madame B et qu'il s'agit d'une discrimination directe liée au sexe (comaternité). La chronologie très serrée des faits, et les détails contextuels apportés par Madame B, emportent la conviction du Tribunal.

L'impact potentiel de ce projet PMA sur l'organisation du cabinet dentaire était une réalité (Madame B a dû quitter le team building car elle se sentait mal en raison de ce traitement) (et Madame Z déclare : « *Mlle B averti Monsieur L qu'elle commençait un parcours PMA dans le courant du mois de mai et qu'une intervention chirurgicale aura lieu en juin* »), et la thèse de Madame B est convaincante.

Le Tribunal note que après le licenciement de Madame E, puis le départ de Madame Z, l'organisation du cabinet dentaire a changé, mais analyse cela comme une conséquence de ces départs, plutôt que comme sa cause originelle : il ressort en effet des témoignages que la raison d'être du team building organisé à Knokke était de rétablir une ambiance sereine au sein du cabinet, avec les membres du personnel présents, et censés être acteurs de la réorganisation envisagée et qu'il convenait d'accompagner.

Ce team building fut un échec total, selon les termes de Mlle L

Le Tribunal note encore que la motivation du licenciement intervient près de 3 mois après le licenciement, et que les éléments du dossier montrent que le travail des assistantes dentaires était divisé en 3 blocs (administratif, nettoyage, assistante dentaire) et que Madame B pendant plus de 4 ans, semblait parfaitement assumer ces 3 blocs (elle formait des nouvelles recrues, elle s'était liée d'amitié avec deux jeunes dentistes du cabinet dans une parfaite ambiance jusque un an avant la fin, elle évoluait dans le cabinet, ...).

Madame B ne faisait pas que de l'administratif, et au moment du licenciement, le cabinet dentaire était composé de 3 dentistes « nouvelle génération », et de 3 dentistes « ancienne génération », ce qui signifie que la partie « travail administratif » restait encore présente.

Dès lors, le Tribunal considère que la SRL LEALEX n'apporte pas la preuve que ce licenciement est dû à d'autres motifs, et ne renverse pas la présomption légale.

E.1.3. Quant au montant de l'indemnité

L'article 18 de la loi du 10/5/2007 énonce : « § 1^{er}. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

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:

1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de ¹[1.950]¹ euros; ce montant est porté à ¹[3.900]¹ euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi. ¹[À partir du 1^{er} janvier 2024, ces montants sont indexés à chaque 1^{er} janvier, compte tenu de l'évolution de l'indice des prix à la consommation calculé et nommé à cet effet, tel que prévu dans l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, du mois de novembre de chaque année précédente.

L'indice de départ est celui du mois de novembre 2022.

Chaque augmentation ou diminution de l'indice entraîne une augmentation ou une diminution des montants conformément à la formule suivante: le nouveau montant est égal au montant de base, multiplié par le nouvel indice et divisé par l'indice de départ.

Le résultat est arrondi à l'euro supérieur.

Les nouveaux montants sont publiés annuellement par avis au Moniteur belge. Ils entrent en vigueur le 1^{er} janvier de l'année de leur adaptation.

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 ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°;

3° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice qu'elle a subi du fait d'une discrimination cumulée, le juge tient compte du cumul des critères qui peuvent aboutir au constat de l'existence d'une telle discrimination et décide, en conséquence, de l'opportunité de cumuler les indemnisations forfaitaires visées au 1° ou au 2° pour tenir compte du nombre additionné de critères cumulés, l'indemnisation ne pouvant en tout état de cause être inférieure à l'indemnisation forfaitaire visée au 1° ou au 2° accordée à la suite de la violation d'un critère protégé;

4° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice qu'elle a subi du fait d'une discrimination intersectionnelle, le juge tient compte de la discrimination intersectionnelle et décide, en conséquence, de l'opportunité de cumuler les indemnisations forfaitaires visées au 1° ou au 2° pour tenir compte du nombre de critères interagissant de manière indissociable, l'indemnisation ne pouvant en tout état de cause être inférieure à l'indemnisation forfaitaire visée au 1° ou 2° accordée suite à la violation d'un critère protégé. »

Madame B réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail.

Par ailleurs, le Tribunal estime que la SRL LEALEX ne démontre pas que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait été également adopté en l'absence de discrimination, et ne considère pas que l'indemnité forfaitaire de 3 mois serait justifiée : la réorganisation semble être la conséquence du licenciement de Madame B et d'autres collègues, plutôt que sa cause. L'engagement de personnel intérimaire et l'externalisation des tâches de nettoyage n'avaient rien d'inéluctable.

Ce chef de demande est fondé et il convient de condamner la SRL LEALEX au paiement d'une indemnité égale à 6 mois de rémunération.

E.2. Dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable :

E.2.1. Licenciement manifestement déraisonnable tel que prévu par la CCT 109

La CCT n° 109 établit un droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement était manifestement déraisonnable.

Le Tribunal du travail de Liège, division Dinant, par un jugement longuement motivé, a jugé que : « *L'article 8 de la CCT définit le licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit du 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.*

Le commentaire du texte de la CCT précise :

« 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 sanction est prévue par l'article 9 : en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur qui correspond au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Cette indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

Le commentaire du texte de la CCT précise, quant au choix du montant de l'indemnisation, qu'il dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement sans préjudice de la possibilité laissée au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil.

L'application de l'article 8 suppose donc deux conditions cumulatives sur base de son libellé, lu strictement³:

- un motif de licenciement sans lien avec l'aptitude, la conduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ;
- une décision de licencier que n'aurait pas prise un employeur normal et prudent.

Cette double exigence relève du cas d'école.

L'application stricte de ce libellé est toutefois en contradiction avec les commentaires du texte de la CCT, les dispositions internationales applicables dont l'article 24 de la Charte sociale européenne et l'article 23 de la constitution⁴.

Le rapport précédent la CCT n°109⁵ mentionne :

« (...)

Par ailleurs, la présente convention collective de travail s'inscrit dans un contexte international et européen où différents instruments juridiques portent sur le droit du travailleur de connaître les motifs de son licenciement et sur le droit à la protection contre le licenciement manifestement déraisonnable.

(...)

La présente convention collective de travail vise, d'autre part, à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu.

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.

La présente convention collective de travail prévoit que lorsque l'employeur licencie un travailleur engagé pour une durée indéterminée après six mois d'occupation pour 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 que ce licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, il s'agit d'un licenciement manifestement déraisonnable. Une sanction séparée y est liée.

(...)

Par la notion de licenciement manifestement déraisonnable, les partenaires sociaux montrent leur volonté d'innover, en s'inspirant cependant de notions qui sont déjà communément admises dans la jurisprudence et la doctrine. L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relatif au licenciement abusif, qui s'appliquait uniquement aux ouvriers, cessera ainsi de s'appliquer. Le contenu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 est toutefois maintenu jusqu'au 31 décembre 2015 pour les travailleurs auxquels s'applique temporairement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 1er, de la loi du 26 décembre 2013.

³ M. STRONGYLOS, R. CAPART, G. MASSART, Le statut unique ouvriers- employés, commentaires pratiques de la loi du 26 décembre 2013, Les dossiers du BSJ, Limal, Anthémis, 2014, pages 129 à 131

⁴ E. Carlier, Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail In Le droit du travail au XXIème siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosseries et M. Morsa, Bxl, Larcier, pages 519 et svtes

⁵ MB 20.03.2014, p. 22613 et svtes

A partir du 1er janvier 2016, ce sont les dispositions de la présente convention collective de travail qui s'appliquent à ces travailleurs. Pour les travailleurs auxquels s'applique structurellement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 4, de la loi du 26 décembre 2013, le contenu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 continue de s'appliquer.

(...) »

L'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui s'applique à la Belgique (et dont les commentaires se réfèrent à l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée), dispose sous le titre « Protection en cas de licenciement injustifié » que tout travailleur a droit à une protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales.

L'article 24 de la Charte sociale européenne révisée (ratifiée par la Belgique mais avec une réserve sur l'article 24 qui se base sur la convention n° 158 de l'OIT)⁶ dispose sous le titre « Droit à la protection en cas de licenciement » qu'en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître:

- a) le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service;*
- b) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.*

A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial.

L'article 23 de la Constitution consacre le principe de standstill à savoir, l'interdiction de réduire sensiblement, sauf motif lié à l'intérêt général, le niveau de protection d'un droit reconnu constitutionnellement notamment en droit du travail.

Tel est bien le cas en l'espèce dès lors que le libellé de l'article 8 de la CCT n° 109 en introduisant la conjonction de coordination « ET » et non « OU » vide de sa substance la protection reconnue par l'ancien article 63 tel qu'interprété par la Cour de Cassation à savoir un motif légitime lié à trois critères légaux⁷.

Une autre lecture de la CCT, sous la forme positive, est donc possible et la seule admissible au regard des dispositions supérieures énoncées ci - avant : le licenciement sera régulier au sens de l'article 8 de la CCT n° 109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier aurait été prise par un employeur normal et prudent.⁸

⁶ G. SANGRONES- JACQUEMOTTE, C-E CLESSE, La rupture du contrat de travail : droit, motivation et restriction, Et. Prat. De Dr. Soc., Waterloo, Kluwer, 2015, pages 79 et svtes

⁷ E. Carlier, Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail In Le droit du travail au XXIème siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosseries et M. Morsa, Bxl, Larcler, pages 528 et 529

⁸ V. VANNES et L. DEAR, *ibid.*, page 141-142

En cela, on rejoint le contenu de l'ancien article 63 de la loi sur le contrat de travail et le Tribunal se réfère à l'analyse de cet article.

Le Tribunal est donc amené à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité et le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement sachant toutefois que l'employeur est seul juge des nécessités de son entreprise, de la gestion de celle-ci et de la valeur de chaque travailleur, ce qui correspond au contrôle marginal prévu par l'article 8 de la CCT.

Le choix qu'il fait pour licencier certains travailleurs, la valeur professionnelle des travailleurs qu'il occupe relèvent de son pouvoir d'appréciation discrétionnaire sans que le juge saisi ne puisse en apprécier l'opportunité⁹, le choix ne pouvant toutefois relever de l'arbitraire.

La Cour de Cassation, dans deux arrêts des 27/09/2010 et 22/11/2010¹⁰ relatif à l'article 63 de la LCT considère toutefois que le licenciement est abusif si les faits reprochés à l'ouvrier en lien avec sa conduite ou son aptitude, même démontrés, ne sont pas légitimes.

La Cour utilise les termes suivants : « Il ressort de la genèse de la loi que les règles en matière de licenciement abusif visent à interdire tout licenciement pour des motifs manifestement déraisonnables. Il s'en suit qu'un licenciement pour un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier est abusif si le motif est manifestement déraisonnable. »

La Cour de cassation introduit donc un principe de proportionnalité dans l'appréciation du motif invoqué à l'appui du licenciement sans que le contrôle du juge ne porte sur l'opportunité de la décision de rompre¹¹.

Le motif doit être légitime, valable, raisonnable.¹²

L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement.¹³ »¹⁴.

⁹ J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de Jurisprudence (1995-2001) - contrats de travail », RCJB 2003, p. 237 et svtes.

M. JOURDAIN, « Le licenciement abusif de l'ouvrier ou la transformation d'un droit discrétionnaire en droit contrôlé », Etudes pratiques de droit social, Waterloo, Kluwer, 2010 pages 335 et suivantes.

¹⁰ G. CHUFFART et A. AMERIAN, « Le licenciement abusif des ouvriers: une évolution nécessaire », J.T.T. 2012, pages 65 et suivantes ; Chr. D. S., 2011, pages 4 à 7 et C. WANTIEZ, observations sous les deux arrêts de cassation publiés au J.T.T. 2011, pages 8 et 9 ; C.T. Mons, 20.10.2014, RG 2013/AM/332.

¹¹ J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de Jurisprudence (2002 à 2011) – Contrats de travail », RCJB 2012, p.327 et svtes, n° 82-83.

¹² M. JOURDAIN, Motif grave et licenciement abusif IN Le congé pour motif grave, sous la coord. de S. GILSON, Anthémis, Limal, 2011, pages 423 et svtes.

¹³ C.Cass.16.02.2015, JTT 2015, pages 196 et suivantes et commentaires de S. GILSON, B.J.S. 2015, n°549, p. 7 qui conclut à un possible recul par rapport à la jurisprudence de la Cour de Cassation de 2010 en ce qui concerne le motif lié aux nécessités de l'entreprise par une réaffirmation de la conception classique de « l'interprétation mécanique » du motif à l'origine du licenciement.

Ce courant jurisprudentiel¹⁵, appuyé par une certaine doctrine¹⁶, estime donc qu'une lecture trop littérale du texte implique une double exigence qui relève du cas d'école.

Le Tribunal se rallie à ce courant jurisprudentiel.

Une lecture trop stricte du texte aboutit à une situation ubuesque, à vider de son contenu cette importante notion de « licenciement pour motif déraisonnable », ne pouvant y recevoir que le licenciement irrationnel, ou lié au pur effet du hasard...

Or, la raison sous-tend le système mis en place par le législateur.

L'article 8 de la CCT 109, augmenté de l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et de l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée, impliquent une interprétation téléologique du texte, avec une finalité (éviter que des travailleurs soient licenciés sans motif valable) et un sens (sanction financière en cas de licenciement sans motif valable),

E.2.2. Les règles de preuve

L'article 10 de la CCT n° 109 détermine la répartition de la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur en cas de contestation du motif de licenciement:

- si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ;
- il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;
- il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

E.2.3. Appréciation en l'espèce

La lettre de licenciement du lundi 27/6/2022 (indemnité de rupture de 13 semaines) ne précise pas les motifs du licenciement.

Le formulaire C4, établi seulement le 11/10/2022, indique comme motif précis du chômage : « *réorganisation* ».

¹⁴ Trib. Trav. Liège, Div. Dinant, 2^e ch., 21/11/2016, R.G. 15/1020/A, inédit.

¹⁵ Voir aussi CT Liège, 16/1/2018, RG 15/345/A, inédit, déposé au dossier de la partie demanderesse.

¹⁶ A. FRY, « La CCT 109 amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, CUP 2018, volume 182, mai 2018, p. 59).

Les motifs du licenciement, en réponse à la demande de Madame B. , sont exposés dans une lettre du 22/9/2022 :

« En effet, comme tu le sais, la philosophie de l'entreprise a évolué avec le départ des anciens et l'arrivée des nouveaux dentistes a d'une part, diminué tout le travail administratif, chaque professionnel se chargeant désormais de ce travail et exigé d'autre part du personnel doté de compétences plus spécifiques en matière médicale comme des assistantes dentaires.

La jeune génération des dentistes assure avec aisance les outils informatiques et l'encodage dans les systèmes mis en place lors des derniers investissements réalisés par la LEALEX. Ce qui nécessite moins d'administration.

Par contre, cette nouvelle génération a acquis des techniques de soins plus complexes et ils réclament des assistantes diplômées pour les soins spécifiques.

Vous faisiez essentiellement de l'administratif, travail qui est devenu quasi inexistant et ne disposiez pas de compétences d'une assistante dentaire, c'est la raison pour laquelle nous avons été contraints de mettre fin au contrat en raison de la réorganisation autre de notre établissement ...

En espérant de tout cœur que tu retrouves un emploi rapidement qui puisse t'épanouir pleinement» (pièce 4 du dossier de la SRL LEALEX).

Le Tribunal note que la motivation du licenciement intervient bien tard, près de 3 mois après le licenciement, et que les éléments du dossier montrent que le travail des assistantes dentaires était divisé en 3 blocs (administratif, nettoyage, assistante dentaire). Madame B. durant plus de 4 ans, semblait parfaitement assumer ces 3 blocs (elle formait des nouvelles recrues, elle s'était liée d'amitié avec deux jeunes dentistes du cabinet dans une parfaite ambiance jusque un an avant la fin, elle évoluait dans le cabinet, ...).

Madame E. ne faisait pas que de l'administratif, et au moment du licenciement, le cabinet dentaire était composé de 3 dentistes « nouvelle génération », et de 3 dentistes « ancienne génération », ce qui signifie que la partie « travail administratif » restait encore présente.

Les explications avancés par la SRL LEALEX quant aux motifs du licenciement, ont pour but de démontrer que ce licenciement était lié aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise (réorganisation), et à la conduite de Madame B.

Le Tribunal note que jamais aucun avertissement écrit n'a été adressé à Madame B. quant à la qualité de son travail, ni durant les 3 premières années (lorsque l'ambiance était merveilleuse au sein du cabinet), ni au cours de la dernière année (où cette ambiance s'était détériorée).

Elle dépose des témoignages de deux ex-collègues qui corroborent ses dires, et qui apparaissent crédibles aux yeux du Tribunal.

Les attestations de témoins déposées par la SRL LEALEX vont dans un sens différent, mais émanent soit de dentistes associés au cabinet, soit de nouvelles assistantes dentaires étant arrivées après l'occupation de Madame B et qui pour la plupart n'ont pas connu la période précédant leur arrivée. Le Tribunal accorde moins de crédit à ces attestations, émanant de personnes qui ont un certain intérêt dans l'affaire.

La chronologie des faits survenus fin juin 2022 (weekend de teambuilding, suivi le lundi matin suivant du licenciement moyennant indemnité de préavis de 13 semaines) dénote une certaine brutalité dans la manière de traiter de Madame B en la licenciant pour un motif qui l'a surprise et choquée.

Tout cela démontre également qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait pas agi comme l'a fait la SRL LEALEX.

Dès lors, le Tribunal considère que les deux conditions permettant de qualifier un licenciement de « manifestement déraisonnable » sont réunies, tant dans le cadre de la théorie de l'abus de droit que l'en s'inspirant de la CCT n°109.

- Il n'est pas établi que le licenciement de Madame B avait un lien causal objectif avec sa conduite, et/ou avec les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ;
- le licenciement de Madame B n'aurait pas été décidé par tout employeur normal et raisonnable.

Le Tribunal considère que ce chef de demande est fondé dans son principe.

E.2.4. Quant au montant de l'indemnité

La fourchette de sanction est fixée entre 3 et 17 semaines par le législateur.

Au vu de l'ancienneté de Madame B, et des circonstances entourant le licenciement, le Tribunal estime qu'une indemnité égale à 9 semaines de rémunération se justifie, soit 10.422,21 € x 9 semaines : 17 = 5.517,64 €.

E.3. Cumul des deux indemnités :

Par un arrêt du 23 septembre 2022¹⁷, la Cour du travail de Mons a considéré que les indemnités prévues par la loi du 10/5/2007 et par la C.C.T. n° 109 sont cumulables.

La cour conclut à la possibilité de ce cumul, dès lors que l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 18 de la loi du 10/5/2007 a une cause juridique distincte de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. Ce cumul ayant été refusé par le premier juge, le jugement est donc réformé sur ce point.

¹⁷ C. trav. Mons, 23 septembre 2022, R.G. 2021/AM/102, publié sur Terralaboris, et sur SocialEye Kluwer.

Le Tribunal se rallie à cette jurisprudence, même si elle paraît minoritaire : la cause juridique des ces deux indemnités est en effet différente.

L'indemnité « discrimination » répare le dommage causé par la violation d'un critère protégé (ici, la comaternité/le sexe), sans se fixer spécifiquement sur la fin du contrat. C'est une sanction civile visant à assurer l'effectivité de l'interdiction de toute forme de discrimination (comme l'indique la Cour du travail de Mons dans ses motifs). Le Tribunal n'analyse pas cette indemnité pour discrimination comme une « *indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail* » au sens de l'article 9,§3, de la CCT 109 du 12/2/2014, étant entendu qu'une exception doit être interprétée strictement¹⁸, et qu'une CCT est une norme inférieure à une loi.

L'indemnité « licenciement manifestement déraisonnable » répare le dommage causé à un travailleur auquel aucun manquement ne fut reproché *in tempore non suspecto*, puis qui se voit licencier brutalement sans pouvoir en saisir le sens ni les raisons réelles, et qui considère cela comme déraisonnable . C'est une sanction civile destinée à sanctionner le caractère déraisonnable du licenciement.

Enfin, ne pas permettre ce cumul heurterait le principe de proportionnalité, et partant les principes d'égalité et de non discrimination : deux catégories comparables de travailleurs licenciés pour motif manifestement déraisonnable ne seraient pas traités de la même façon (la sanction ne serait que symbolique s'ils ont été aussi victimes de discrimination (qui en soit , est un comportement déraisonnable dans le chef de l'employeur) : l'article 9,§3, de la CCT 109 ne devrait pas être appliqué en application de l'article 159 de la constitution.

E.4. Dépens :

La SRL LEALEX succombe et doit être condamnée aux dépens.

L'indemnité de procédure de base serait de 3.000 €, mais Madame B ne peut bénéficier de cette indemnité de procédure : ses dépens sont nuls (hormis les 24 € de contribution au FBAJ).

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal,

statuant contradictoirement,

Dit l'action recevable et fondée.

¹⁸ Adage « *exceptio est strictissimae interpretationis* » : et le principe est que le cumul d'indemnités couvrant des dommages différents est normal.

Condamne la SRL LEALEX au paiement d'une indemnité forfaitaire de 6 mois pour licenciement discriminatoire fondée sur le sexe, soit un montant de **15.957,60 €**.

Condamne également la SRL LEALEX au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 9 semaines de rémunération, soit la somme de **5.517,64 €**.

Condamne enfin la SRL LEALEX au paiement des dépens, nuls pour Madame B , ainsi qu'au remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée à la somme de 24 € (articles 4 et 5 de la loi du 19/3/2017).

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant tous recours et sans caution ni cantonnement.

En référence à l'article 782 §1er al.2 futur du code judiciaire, le présent jugement ne peut être établi sous forme dématérialisée.

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

PRESENTS :

Monsieur D ; M. , juge, présidant la présente chambre ;

Monsieur F S , juge social au titre d'employeur ;

Monsieur E P. , juge social au titre d'employé ;

Monsieur F : G ; greffier.

Le greffier,

Le président,

Les juges sociaux.