

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

DIVISION NAMUR

AUDIENCE PUBLIQUE DU 14 MAI 2018

2^{ème} chambre

Vidant son délibéré, le Tribunal a prononcé le jugement suivant :

En cause de :

Madame P. F., domiciliée à

ayant pour conseil et comparaisant par Maître P, avocat à 5000 NAMUR

partie demanderesse, d'une part,

Contre :

La société anonyme M., inscrite à la BCE sous le n°, dont le siège social est situé à

ayant pour conseil et comparaisant par Maître Marc G, avocat à 4500 VERVIERS

partie défenderesse, d'autre part,

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête introductive d'instance, rédigée et présentée conformément au prescrit de l'article 704 §2 du Code judiciaire, reçue au greffe le 11 octobre 2016,
- l'ordonnance prise le 16 novembre 2016 en application de l'article 747 §1^{er} du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 12 mars 2018, afin d'y être plaidée,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 10 janvier 2017,
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 28 mars 2017,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 19 juin 2017,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 16 octobre 2017,
- les ultimes conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 13 décembre 2017,

- les dossiers de pièces des parties,
- les procès-verbaux d'audience.

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

La tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code judiciaire n'ayant pas pu aboutir, le Tribunal a entendu les parties en leurs dires et explications à l'audience publique du 12 mars 2018, déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

II. Les faits

1. Madame P. est entrée au service de la sa M. le 25 juillet 2011, en qualité de vendeuse, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée de 33 heures par semaine.
2. Par avenant du 1^{er} juin 2012, les parties ont convenu de porter l'horaire à 38 heures par semaine.
3. En mars 2014, Madame P. est évaluée par son employeur.

Le rapport d'évaluation se conclut comme suit :

*« Nous estimons que les valeurs particulièrement développées chez F. sont :
L'implication : investissement, flexibilité, disponibilité, dynamisme ; Elle se montre également impliquée vis-à-vis de Signe nature en faisant des objectifs à atteindre un challenge au quotidien.*

La Bienveillance : contribue à l'ambiance de travail sereine en restant à l'écart des sujets propices à la polémique.

L'Ouverture : F. nous a prouvé lors de l'entretien qu'elle était particulièrement ouverte à la critique (logique d'amélioration continue, envie de savoir ce qu'elle doit changer et de détecter ce qui l'empêche de s'améliorer, se souvient de nos attentes de l'année passée, ...).

Nous pensons que F. peut encore s'améliorer en terme d'Orientation-client et de Performance.

Orientation-client : veiller à créer un contexte propice pour le client : proximité, chaleur dans la relation... F. a une certaine 'prestance' qui lui donne l'apparence d'une jeune femme mature, mais aussi parfois un peu sévère. Nous pensons qu'avec le sourire en plus, elle parviendra plus aisément à créer ce climat de confiance entre le client et elle.

Performance : F. affirme elle-même éprouver encore des difficultés à concrétiser la vente, à « faire pencher la balance du bon côté ». Les clés sont, à notre avis : un questionnement en profondeur, une capacité à faire des associations entre les informations collectées lors du questionnement et la connaissance des produits, l'usage d'un vocabulaire professionnel lors de l'argumentation... Le fait d'appliquer ces méthodes de manière systématique permettra à F. de rencontrer le succès dans ses ventes, ce qui renforcera de manière naturelle sa confiance en soi ».

Ledit rapport se conclut sur deux attentes, à savoir « ajouter le sourire dans sa relation avec le client, afin de créer un climat propice à la confiance et donc à l'achat » et « appliquer de manière plus systématique les techniques apprises en formation ».

4. En juillet 2014, Madame P. subit une fausse-couche à 9 semaines de grossesse.

Sa période (prévue) de vacances annuelle est, en conséquence, commuée en période d'incapacité de travail.

Aucune difficulté n'est vantée lors de la reprise du travail.

5. Le 9 février 2015, Madame P. subit une seconde fausse-couche, alors qu'elle est enceinte de cinq mois, de jumeaux.

Suite à cette fausse-couche, Madame P. sera en incapacité de travail jusqu'au 2 mai 2015.

Les parties s'accordent pour dire que, lors de la reprise, l'employeur a, d'une part, proposé à Madame P. de réduire ses heures de travail, d'autre part, indiqué qu'il attendait une reprise du travail « à 100 % ».

6. Le 27 juillet 2015, un entretien a lieu entre Madame P. et sa supérieure hiérarchique.

Au cours de cet entretien, Madame P. est invitée à mettre en œuvre les objectifs visés dans son évaluation de 2014, lesquels ne sont pas atteints. Tout particulièrement, Madame P. doit, aux termes de cet entretien, faire preuve de plus d'ouverture vis-à-vis de la clientèle.

7. Le 29 septembre 2015, la sa M. met fin au contrat de travail de Madame P., moyennant prestation d'un préavis de 3 mois et 11 semaines.

Le 26 décembre 2015, la sa M. commue la prestation du préavis en indemnité.

8. Le 8 janvier 2016, Madame P. sollicite que les motifs de son licenciement lui soient explicités, en exécution de la C.C.T. n° 109.

9. Le 29 février 2016, la sa M. réserve suite à cette demande.

10. Les parties s'échangeront ensuite plusieurs courriers, l'organisation syndicale de Madame P. estimant le licenciement manifestement déraisonnable, tandis que la sa M. refuse de faire droit à ces demandes.

11. Aucun accord ne pouvant être dégagé entre les parties, Madame P. prend l'initiative d'introduire la présente procédure, par requête du 11 octobre 2016.

III. Recevabilité et compétence

1. La demande est recevable, pour avoir été introduite dans les formes.

La recevabilité n'est par ailleurs pas contestée par la partie défenderesse.

2. La compétence du tribunal de céans est justifiée au regard des articles 578,1° (compétence d'attribution) et 627, 9° (compétence territoriale) du Code judiciaire, les parties confirmant l'occupation de Madame P. sur le territoire de .

IV. Les demandes

1. Par voie de requête introductive d'instance, Madame P. postule la condamnation de la sa M. au paiement des sommes suivantes :

A titre principal :

- Au titre d'indemnité « pour licenciement manifestement déraisonnable » (qu'il y a néanmoins lieu de lire, au vu du contenu de la requête comme : « compensant la discrimination dont elle a fait l'objet ») : la somme provisionnelle de 12.206,52 EUR, à majorer des intérêts au taux légal à compter du 29 septembre 2015 ;
- Au titre de dommages et intérêts en réparation de l'exercice abusif du droit de rupture : la somme provisionnelle de 2.500 EUR, à majorer des intérêts au taux légal à compter du 29 septembre 2015 ;
- Au titre de « toutes sommes restant dues du fait ou à l'occasion de la relation de travail et/ou de la rupture » : la somme provisionnelle de 1 EUR provisionnel, à majorer des intérêts au taux légal.

A titre subsidiaire :

- Au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération : la somme provisionnelle de 7.981,18 EUR, à majorer des intérêts au taux légal à compter du 29 septembre 2015.

Elle postule par ailleurs la condamnation de la sa M. aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

Madame P. confirme ces demandes par le biais de ses conclusions de synthèse, par lesquelles elle liquide par ailleurs l'indemnité de procédure à la somme de 1.320 EUR.

2. Lors de l'audience, Madame P. déclare en outre renoncer à sa demande visant à voir condamner la partie défenderesse au paiement d'une somme de 1 EUR provisionnel au titre de « toutes sommes restant dues du fait ou à l'occasion de la relation de travail et/ou de la rupture ».

3. Par ses conclusions de synthèse, la sa M. postule que Madame P. soit déboutée de ses demandes, et condamnée au paiement des dépens, liquidés à l'indemnité de procédure de 1.320 EUR.

V. Discussion

1. **Discrimination sur base du genre**

Madame P. estime que le licenciement dont elle a fait l'objet est en lien direct avec sa fausse couche, événement propre aux femmes, de telle sorte qu'elle subirait de ce fait une discrimination indirecte sur base du genre.

1.1. **En droit**

1. La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes définit (article 5, 8°) la discrimination indirecte comme étant la « *distinction indirecte fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II* ».
2. La distinction indirecte est elle-même définie (article 5, 7°) comme étant « *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* »
3. L'article 4, § 1^{er} de la même loi dispose enfin que « *une distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement et la maternité est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe* ».

Il est cependant aujourd'hui acquis que la protection en cas de maternité prend fin en cas de fausse couche ou d'avortement thérapeutique (voir notamment en ce sens C. MAIRY, « Licenciement pendant un traitement par fécondation *in vitro* ou après une fausse couche : la travailleuse bénéficie-t-elle d'une protection ? », *Ors*, 2017/11, p. 24).

4. Ni les dispositions nationales, ni les dispositions européennes n'envisagent le cas de la fausse couche, et des incapacités de travail qui en découleraient.

Il s'impose cependant de ne pas confondre la fausse couche (ou l'accouchement, ou l'interruption de grossesse thérapeutique, voire l'avortement), événement « féminin » par nature, et les suites de celle-ci.

5. A cet égard, la Cour de justice a eu l'occasion de considérer que :

« *S'agissant d'une maladie qui apparaîtrait après le congé de maternité, il n'y a pas lieu de distinguer la maladie qui trouve son origine dans la grossesse ou dans l'accouchement de toute autre maladie. Un tel état pathologique relève donc du*

régime général applicable au cas de maladie.

En effet, les travailleurs féminins ou masculins sont également exposés à la maladie. Même s'il est vrai que certains troubles sont propres à l'un ou à l'autre sexe, la seule question de savoir si une femme est licenciée pour cause d'absence due à la maladie, dans les mêmes conditions qu'un homme ; si tel est le cas, il n'y a pas de discrimination fondée sur le sexe » (C.J.U.E., 8 novembre 1990, arrêt C-179/88, Handels-og Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark).

La Cour a d'ailleurs eu l'occasion de confirmer cette analyse dans un arrêt Larsson, par lequel elle décide que :

« Sous réserve des dispositions du droit national prises en application de l'article 2, paragraphe 3, de la directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, les dispositions combinées des articles 5, paragraphe 1, et 2, paragraphe 1, de la directive 76/207 ne s'opposent pas aux licenciements qui sont la conséquence d'absences dues à une maladie qui trouve son origine dans la grossesse ou dans l'accouchement, même si cette maladie est apparue au cours de la grossesse et s'est prolongée pendant et après le congé de maternité » (C.J.U.E., arrêt du 29 mai 1997, C-400/95, Larsson).

5. Si la Cour de Justice, dans l'arrêt Brown, a effectivement eu l'occasion de constater que la comptabilisation du nombre de jours de maladie devait tenir compte de l'état de grossesse de la travailleuse, il doit être constaté que cette affaire visait la prise en considération des périodes d'incapacités subies pendant le cours (et à cause) de la grossesse, et non des incapacités faisant suite à la grossesse.

La Cour rappelle d'ailleurs, au 26^{ème} considérant du même arrêt, que :

« En revanche, dans la mesure où ils interviennent après la fin du congé de maternité, les états pathologiques trouvant leur origine dans la grossesse ou dans l'accouchement relèvent du régime général applicable au cas de maladie (voir, en ce sens, arrêt Hertz, précité, points 16 et 17). Dans une telle situation, la seule question est de savoir si les absences du travailleur féminin intervenant après le congé de maternité pour cause d'incapacité de travail qu'entraînent ces troubles sont traitées de la même manière que les absences d'un travailleur masculin en raison d'une incapacité de travail de la même durée; si tel est le cas, il n'y a pas de discrimination fondée sur le sexe »

La Cour, faisant d'ailleurs référence à la position adoptée dans l'arrêt Larsson précité, rappelle que :

« Quant à l'absence du travailleur féminin après le congé de maternité, elle peut être prise en compte dans les mêmes conditions que l'absence d'un homme en raison d'une incapacité de travail de la même durée. » (27^{ème} considérant).

1.2. En fait.

1. Il résulte des éléments produits par les parties que le licenciement ne trouve pas sa source dans la fausse-couche en elle-même.

Ceci ressort à suffisance du fait que :

- Madame P. avait malheureusement déjà subi pareille épreuve, sans que cela ne donne lieu à la moindre conséquence négative ;
- Elle a, suite à sa seconde fausse-couche, repris le travail sans que son employeur ne pose la moindre difficulté à la reprise ;
- Le licenciement intervient 7 mois après la fausse couche subie.

Il n'existe donc pas de lien entre le licenciement et la fausse couche, ce qui permet d'exclure toute présomption de discrimination sur base du sexe.

2. Par ailleurs, et à supposer qu'un lien doive être fait entre l'incapacité de travail et/ou « l'humeur » de Madame P. lors de la reprise, et le licenciement, ce lien ne pourrait être révélateur d'une discrimination sur base du sexe.

Sans aucunement minimiser la douleur qui peut résulter de pareille épreuve, il doit être constaté que la perte d'un enfant touche aussi bien les hommes que les femmes, de telle sorte qu'un licenciement qui serait décidé en raison d'une diminution des « performances » d'un travailleur lié à pareil drame ne pourrait constituer une discrimination sur base du genre.

3. La demande doit, dans ces circonstances, être déclarée non fondée.

2. La demande subsidiaire : le licenciement manifestement déraisonnable.**2.1. En droit**

1. Aux termes de l'article 9 de la Convention collective de travail n° 109 :

« § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération »

2. L'article 8 précise ce qu'il y a lieu d'entendre par licenciement manifestement déraisonnable, en ces termes :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est 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 »

Le commentaire dudit article 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 »

Le tribunal du travail du Hainaut a ainsi eu l'occasion de considérer que :

« Il convient de rappeler que le tribunal n'exerce qu'un contrôle marginal sur la décision de licencier prise par l'employeur, de sorte qu'il lui revient seulement de vérifier si le licenciement est manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la C.C.T., licenciement qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable » (T.T. Hainaut, div. Charleroi, 7 novembre 2016, J.T.T., 2016, p. 460).

3. La C.C.T. n° 109 organise par ailleurs un mécanisme probatoire particulier, son article 10 disposant, à cet égard, que :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- 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 »

2.2. En fait

1. En l'espèce, il n'est pas contesté que la reprise du travail, par Madame P., n'a pas été optimale, celle-ci étant, selon ses propres termes, « *toujours éprouvée par cette expérience tragique et le deuil* ».
2. Il n'est pas davantage contesté qu'il lui avait été demandé de « mettre l'accent sur l'orientation client », lors de sa précédente évaluation, ce qui lui avait été rappelé à la reprise du travail (Madame P. reprochant d'ailleurs à l'employeur de lui avoir indiqué qu'il attendait une reprise « à 100 % »), ainsi que lors de l'entretien d'évaluation de juillet 2015.
3. Madame P. admet ne pas avoir été en mesure de reprendre le travail avec toutes les facultés et la motivation requises (ce qui est du reste parfaitement compréhensible au vu des événements...). Elle reproche d'ailleurs à son employeur d'être resté inactif face au constat de son état de souffrance, admettant par là même que cet état était suffisamment perceptible pour justifier une intervention de la part de son employeur.
4. Le licenciement, fondé sur le manque d'entrain manifesté lors de la reprise du travail et l'impossibilité dans laquelle se trouvait Madame P. de se montrer suffisamment avenante vis-à-vis de la clientèle, repose donc bien sur sa conduite.

Pour autant que de besoin, on rappellera que la C.C.T. n° 109 vise la conduite, et non la conduite fautive du (de la) travailleur/euse, de telle sorte que le comportement d'un(e) travailleur/euse qui, bien que non fautif, impacte négativement l'entreprise constitue une cause légitime de licenciement au sens de la C.C.T. n° 109.

5. De la sorte, le licenciement ne peut être considéré comme manifestement déraisonnable.

3. Dommages et intérêts pour abus de droit

3.1. En droit

1. Conformément à l'article 1382 du Code civil, l'abus de droit suppose la réunion de trois conditions :
 - une faute ;
 - un dommage ;
 - un lien de causalité entre la faute et le dommage.
2. Selon la Cour de cassation, « *l'indemnité pour abus de droit couvre le dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même* » (Cass. 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 410).

La Cour du travail de Liège adopte une définition similaire :

« *Le licenciement d'un employé est abusif lorsque l'employeur commet [...] une faute*

causant au travailleur un dommage distinct de celui qui découle de la perte de son emploi » (C.T. Liège, 18 octobre 1999, J.T.T., 2000, p. 378).

3. Il revient au (à la) travailleur/euse qui argue d'un abus de droit dans le chef de son employeur de rapporter la preuve d'une faute, autre que la simple notification du congé, ainsi que d'un dommage, non couvert par l'indemnité de préavis éventuellement allouée :

« Celui-ci devra établir que le dommage dont il demande la réparation n'a pas été causé par le congé, même s'il l'a été à l'occasion de celui-ci : ce sont les circonstances accompagnant – inutilement ou fautivement – le congé qui justifient l'allocation de ces dommages et intérêts » (C. Wantiez, « Le caractère forfaitaire de l'indemnité de préavis – la portée de l'interruption de la prescription », Obs. sous Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 411).

3.2. En fait

1. Madame P. fait reproche à son employeur de ne pas avoir établi de plan d'action à son égard, et de ne pas lui avoir laissé le temps nécessaire pour atteindre ses attentes.

Il doit être relevé, à cet égard, que les attentes de l'employeur étaient claires dès la reprise du travail : Madame P. fait d'ailleurs grief à son employeur de lui avoir indiqué qu'il s'attendait à une reprise « à 100 % ». Or, les attentes en termes d'orientation client étaient formulées de longue date.

2. Il ne peut être reproché à l'employeur de ne pas avoir tenu compte de la charge psychosociale à laquelle était confrontée Madame P. : celle-ci admet que l'employeur lui a proposé de réduire ses heures afin de permettre une reprise facilitée, ce qu'elle a refusé.

Il peut du reste être attendu d'une vendeuse exerçant dans un magasin assurant la vente de vêtements enfants que celle-ci preste dans ledit rayon, ce d'autant plus que Madame P. n'a émis aucune réticence à cet égard.

3. Il appartient à Madame P. d'apporter la preuve d'un comportement fautif dans le chef de son employeur, preuve non rapportée en l'espèce.

La demande doit, en conséquence, être déclarée non fondée.

VI. Dépens

Madame P. succombant dans ses demandes, il y a lieu de la condamner aux dépens.

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

DIT les demandes recevables mais non fondées,

CONDAMNE Madame P. aux dépens, liquidés à l'indemnité de procédure de 1.320 EUR.

AINSI jugé par la **2ème chambre du tribunal du travail de Liège division Namur**, où siégeaient :

Murielle LAMBERT,
Greffier

Jean-Marie GODEFROID,
Juge social employé

Jean-Marie HUBAUX,
Juge social employeur

Nathalie ROBERT,
Juge

Et prononcé en langue française à l'audience du **14 MAI 2018** de la **2ème chambre du tribunal du travail de Liège division Namur**, où siégeaient :

Michel DUMONT,
Greffier chef de service

Nathalie ROBERT,
Juge