

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE DU 13 AVRIL 2023

Division Verviers

1^{ère} chambre

EN CAUSE :

Madame C.
Inscrite au Registre National sous le numéro (...)
Domiciliée (...)

Partie demanderesse, représentée par Maître (...)

CONTRE :

La S.R.L. C. T. W.
inscrite à la BCE sous le numéro (...),
dont le siège social est établi (...).

Partie défenderesse, représentée par Maître (...)

1. PROCEDURE

A l'audience de clôture des débats du 8 mars 2023, les pièces du dossier de la procédure sont essentiellement les suivantes :

- la requête introductive d'instance déposée au greffe le 31 janvier 2022 ;
- les dernières conclusions de la partie demanderesse et le dossier de pièces reçus le 2 novembre 2022 ;
- les dernières conclusions et le dossier de pièces de la partie défenderesse reçus le 21 décembre 2022 ;
- le jugement rendu le 8 février 2023 rouvrant les débats afin de permettre à l'Auditorat du travail de faire part de sa position quant à l'opportunité de rendre un avis et de siéger à l'audience ;
- le courrier de l'Auditorat du travail de Liège — Section de Verviers, informant le tribunal qu'il n'entend pas rendre d'avis dans ce dossier.

Le tribunal a entendu les arguments des parties présentes ou représentées à la même audience. La loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire a été respectée.

2. FAITS

Madame C. a été engagée le 29 juin 2017, en tant qu'employée d'agence, au sein de la S.R.L. IL&C. La société deviendra la S.R.L. C. T. W. en date du 29 octobre 2021. Il s'agit d'une société de titres-services active dans le secteur du nettoyage.

Madame C 2021 inclus. a été en incapacité de travail du mois d'octobre 2020 au mois de janvier

En date du 27 février 2021, la S.R.L. C. T. W. a mis fin au contrat de travail de Madame C. moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 13 semaines.

Par courrier du 2 mars 2021, Madame C. a demandé à la S.R.L. C. T. W. les motifs de son licenciement en application de la C.C.T. n°109. Elle lui a répondu comme suit le 19 mars 2021 :

« Après la réception des résultats, il était inévitable de constater que la situation financière de la société imposait de prendre des mesures afin de redresser la situation. Nous avons donc été contraints de prendre la décision de mettre fin à votre contrat de travail afin de réduire les coûts de l'entreprise. »

Madame C. a contesté les motifs de son licenciement par courrier du 28 mai 2021 auquel S.R.L. C. T. W. a répondu en date du 18 juin 2021. Madame C a encore envoyé un courriel à la S.R.L. C. T. W. en date du 9 juillet 2021.

Le 31 janvier 2022, Madame C. a introduit la présente procédure.

3. DEMANDE ET POSITIONS DES PARTIES

Madame C. demande au tribunal :

- de condamner la défenderesse au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis complémentaire égale à 704,42 € brut provisionnels, à majorer des intérêts ;
- de condamner la défenderesse au paiement d'une amende civile pour non-communication des motifs concrets du licenciement égale à deux semaines de rémunération évaluée 1.357,66 € brut provisionnels, en application de la C.C.T. n°109, à majorer des intérêts ;
- de condamner la défenderesse au paiement d'une indemnité forfaitaire pour discrimination sur base de l'état de santé égale à six mois de rémunération brut, soit 17.649,60 € brut provisionnels, sur pied de la loi du 10 mai 2007 prohibant certaines formes de discrimination à majorer des intérêts ;
- de condamner la défenderesse au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable évaluée à 17 semaines de rémunération, soit 11.540,11 € brut provisionnels, à majorer des intérêts ;

- de condamner la défenderesse au paiement d'un montant provisionnel de 5.000 € évalué ex aequo et bono à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts;
- de condamner la défenderesse au paiement d'un montant brut d'1,00 € brut provisionnel pour toute somme qui resterait due à la concluante en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties notamment : dommages et intérêts pour harcèlement moral, arriérés de rémunération, primes, indemnités et autres avantages rémunératoires, indemnité de rupture complémentaire et tout autre avantage lié à la rupture), à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter des échéances de paiement ;
- de condamner la défenderesse aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et évaluée à 2.600 € net ainsi qu'aux intérêts judiciaires sur ces sommes ;
- d'ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir nonobstant tous recours, sans caution ni cantonnement.

A l'audience du 9 janvier 2023, elle expose renoncer à sa demande de paiement d'un montant d'1,00 € brut provisionnel pour toute somme qui resterait due à la concluante. Cette demande ne sera donc pas examinée.

La S.R.L. C. T. W. demande au tribunal qu'il déboute Madame C de l'ensemble de ses prétentions, son recours devant être déclaré recevable mais non fondé.

Elle demande la condamnation de Madame C. au dépens liquidés dans son chef au montant de 2.600 € d'indemnité de procédure.

4. RECEVABILITE

La procédure est recevable pour avoir été introduite dans les termes et délai légaux, Madame C ayant intérêt et qualité pour l'introduire et le tribunal étant compétent pour en connaître.

Aucun moyen d'irrecevabilité n'est soulevé et ne semble devoir être soulevé par la tribunal de sa propre initiative.

5. ANALYSE DU TRIBUNAL

5.1. Indemnité compensatoire de préavis complémentaire

Madame C. a été licenciée le 1^{er} février 2021 moyennant une indemnité compensatoire de préavis de 13 semaines. Cette durée n'est pas contestée et correspond bien à l'application des dispositions légales¹, Madame C. ayant commencé ses prestations auprès de la S.R.L. IL&C le 29 juin 2017, elle comptait entre 3 et 4 ans d'ancienneté.

La contestation porte sur le montant de la rémunération qui doit être pris en compte et notamment l'avantage lié à la voiture mise à sa disposition. La S.R.L. C. T. W. a pris en compte un montant mensuel évalué à 115,19 € et Madame C demande qu'un montant mensuel de 350 soit retenu. La S.R.L. C. T. W. rappelle que les frais de carburant étaient remboursés sur base de justificatifs et que l'utilisation était limitée à la Belgique. Elle s'en réfère toutefois à la sagesse du tribunal quant à une prise en compte forfaitaire plus élevée.

¹ Article 37/2 de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978

Règles applicables

L'indemnité compensatoire de préavis comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat².

Les avantages en nature doivent en principe être évalués à leur valeur réelle, c'est-à-dire à la somme que le travailleur devrait déboursier pour bénéficier de cet avantage dans le cadre de sa vie privée. Le tribunal ne doit pas se baser sur le coût pour l'employeur, ni sur la valeur convenue entre parties, ni celle déclarée au fisc³.

C'est au travailleur à transmettre les éléments nécessaires permettant de démontrer le montant à inclure dans l'indemnité de rupture. Pour cela, le tribunal doit tenir compte notamment de l'usage privé du véhicule ainsi que sa valeur réelle (par exemple, pour le véhicule : la valeur d'achat, l'amortissement, la prise en charge du carburant, etc.)⁴.

Application des règles à la situation

La S.R.L. C. T. W. a pris en compte un montant mensuel évalué à 115,190 et Madame C. demande qu'un montant mensuel de 350 € soit retenu.

La société a intégré la valeur fiscale de la voiture de société dans son calcul. Or, comme précisé ci-dessus, il y a lieu d'évaluer la valeur réelle de l'avantage représenté par l'utilisation de la voiture.

Etant donné qu'il s'agissait d'une voiture Peugeot 208 et que Madame C. bénéficiait d'une carte carburant, le tribunal estime que le montant de 350 est justifié⁵.

La S.R.L. C. T. W. est dès lors redevable d'un complément d'indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 704,42 € brut, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date du licenciement, soit le 1er février 2021.

5.2. Communication des motifs du licenciement et amende civile

Règles applicables

L'employeur est tenu de communiquer au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement sauf s'il les lui a déjà communiqués de manière spontanée⁶.

La demande de motifs doit être envoyée par recommandé à l'employeur lorsqu'ils n'ont pas été transmis spontanément avant cette demande. Sa demande doit être transmise à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail ait pris fin⁷.

² Article 39, §1er, al. 2 de la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail

³ Cass., 29 janvier 1996, www.juportal.be et Cass, 4 janvier 1993, .I.7:T., 1993, p,328

⁴ Voyez B. PATERNOSTRE et Ch. BROUCKE, « Les avantages rémunérateurs en cours et l'indemnité de rupture du contrat de travail », Ors., 2016/1, p. 20

⁵ Ce montant n'est pas sous-évalué au regard de la jurisprudence dont un résumé a été établi en doctrine, voyez B. PATERNOSTRE et Ch. BROUCKE, « Les avantages rémunérateurs en cours et l'indemnité de rupture du contrat de travail », op. cit., p. 20 et « Exemples d'évaluation des avantages rémunérateurs dans la jurisprudence (2015 — 2021) », www.terralaborls.be

⁶ Articles 4 à 7 de la Convention collective de travail (C.C.T.) n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement

⁷ Article 5 de la C.C.T. n°109

L'employeur dispose ensuite d'un délai de deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée du travailleur pour y répondre par lettre recommandée également.

A défaut, il est redevable d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.

En outre, les motifs transmis doivent être clairs et précis. Ils doivent permettre au travailleur de saisir les raisons qui ont mené au licenciement et d'apprécier l'opportunité d'un contrôle judiciaire sans Imposer aux employeurs un cadre trop formaliste⁸

Les formules vagues, impersonnelles et stéréotypées sont donc exclues. Il doit s'agir de motifs réels, en lien avec le congé en cause⁹.

Application des règles à la situation

Lorsque la S.R.L. C. T. W. a notifié la rupture du contrat de travail à Madame C en date du 1er février 2021, elle n'a pas indiqué de motif.

Par courrier du 2 mars 2021, Madame C a demandé à la S.R.L. C. T. W. les motifs de son licenciement en application de la C.C.T. n°109. S.R.L. C. T. W. lui a répondu comme suit le 19 mars 2021

« Après la réception des résultats, il était inévitable de constater que la situation financière de la société imposait de prendre des mesures afin de redresser la situation. Nous avons donc été contraints de prendre la décision de mettre fin à votre contrat de travail afin de réduire les coûts de l'entreprise. »

Il n'est pas contesté que l'employeur a bien répondu à la travailleuse par recommandé dans le délai de deux mois prévu par la C.C.T. n°109.

Le tribunal estime par ailleurs que les motifs cités par l'employeur permettaient à Madame C. de vérifier leur fondement.

La S.R.L. C. T. W. a exposé des raisons économiques et expliqué qu'elles étaient liées aux mauvais résultats de la société et qu'elles l'ont poussée à prendre des mesures pour redresser sa situation financière. Elle a alors opté, comme mesure de redressement, pour le licenciement de la travailleuse afin de réduire ses coûts.

Madame C. était dès lors en mesure de saisir les raisons qui ont mené au licenciement et d'apprécier l'opportunité d'un contrôle judiciaire. Elle a d'ailleurs contesté ces motifs rapidement.

L'amende civile forfaitaire correspondant à 2 semaines de rémunération n'est dès lors pas due. Cette demande est non fondée.

5.3. Discrimination sur base de l'état de santé

Règles applicables

1. La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination transpose une Directive européenne qui crée un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail¹⁰.

⁸ Voyez le rapport précédant la CCT n°109, p. 3

⁹ C. trav. Liège, div. Namur, 26 septembre 2017, 2018, p. 25

¹⁰ Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

Elle établit un principe d'interdiction de discrimination durant toute la relation de travail depuis le recrutement jusqu'au licenciement.

2. Les notions de discriminations directe ou indirecte y sont définies¹¹. Plus précisément, la législation utilise le critère neutre de distinction (directe ou indirecte) qui, si elle n'est pas justifiée, devient une discrimination.

Une distinction directe existe 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 comparable¹².

3. Parmi les critères protégés, on retrouve notamment l'état de santé. Jusqu'au 26 octobre 2022, c'était l'état de santé actuel ou futur qui constituait un critère protégé. Depuis le 27 octobre 2022, c'est l'état de santé en tant que tel qui constitue le critère protégé¹³.

Une distinction directe, par exemple sur base de l'état de santé (actuel ou futur) est analysée comme une discrimination directe à moins que¹⁴

- elle ne soit objectivement justifiée par un but légitime (contrôle de légitimité) ;
- les moyens de réaliser ce but étaient appropriés et nécessaires (contrôle de proportionnalité).

Il a ainsi déjà été jugé par le tribunal du travail de Liège :

- « en licenciant la requérante sans avoir recherché une mesure moins dommageable (contrat de remplacement, appel à un service externe tel qu'un comptable,...) alors même que la requérante reprenait le travail, l'employeur a usé de moyens disproportionnés dans la recherche de solution à un problème qui ne se posait probablement plus (...) »¹⁵,
- « Toute absence (pour maladie ou autre) perturbe le travail ou surcharge les présents, ceci ne justifie de prendre des mesures a priori discriminatoires qu'à la double condition : de rechercher un but légitime ; par des moyens appropriés et nécessaires ». En cas de licenciement, il convient notamment d'examiner si l'employeur a usé de son pouvoir de résiliation de manière proportionnée et a pris soin de rechercher une mesure moins dommageable (contrat de remplacement, appel à un service externe, réintégration, etc.)¹⁶ ».

4. Par ailleurs, la législation belge prévoit un aménagement de la charge de la preuve¹⁷ qui peut être résumé comme suit :

- en premier lieu, il appartient à la personne qui s'estime victime d'une discrimination d'invoquer des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés ;
- dans un deuxième temps, c'est alors au défendeur à prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

¹¹ Elles sont définies de la même manière que dans la Directive mais les critères protégés y sont néanmoins plus étendus

¹² Article 4 de la loi du 10 mai 2007

¹³ Loi du 22 juillet 2022 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination en ce qui concerne le motif de discrimination fondé sur l'état de santé, entrée en vigueur le 27 octobre 2022

¹⁴ Article 7 de la loi du 10 mai 2007

¹⁵ Trib. Trav. Liège ((liv. Liège), 13 mars 2018, R.G. n°16/784/A, disponible sur www.terralaboris.be

¹⁶ Trib. Trav. Liège, 19 octobre 2017, R.G. n°15/7338/A, inédit ; dans le même sens, voyez également Trib. Trav. Liège, 1er mars 2022, disponible sur www.terralaboris.be.

¹⁷ Article 28 de la loi du 10 mai 2007, conforme à la Directive européenne précitée

Pour le travailleur qui s'estime victime de discrimination, un faisceau d'indices suffit pour se conformer à l'objectif du législateur (européen ou national) qui est de protéger la partie la plus faible, en l'occurrence le travailleur, à travers le système de partage de la charge de la preuve¹⁸. Il n'y a pas lieu, à ce stade, d'imposer au demandeur la preuve de la discrimination elle-même.

La Cour du travail de Bruxelles a ainsi déjà décidé que « le fait pour un employeur d'avoir licencié un travailleur alors qu'il se trouvait en incapacité de travail, lorsqu'il ressort des termes mêmes du formulaire C4 et d'une lettre adressée au travailleur par l'employeur que l'état de santé du travailleur est au coeur de la décision de licencier, encore que cette décision puisse être assortie d'un objectif de réorganisation »¹⁹.

Il faut toutefois que ces faits soient établis²⁰ et qu'ils soient suffisamment graves, pertinents et imputables spécifiquement à l'auteur de la discrimination²¹.

5. En ce qui concerne la sanction de la discrimination, la loi laisse le choix à la victime de discrimination :

- de réclamer une indemnisation du préjudice qu'elle a réellement subi en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle, à charge pour elle d'en prouver l'étendue ;
- de réclamer une indemnité forfaitaire, pour le dommage matériel et moral subi, fixée par la loi dans le cadre des relations de travail à six mois de rémunération brute ; toutefois, si l'employeur démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, l'indemnisation forfaitaire est limitée à trois mois de rémunération brute²².

6. Le cumul entre l'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité due en cas de discrimination est permise. En effet, l'indemnité compensatoire de préavis répare forfaitairement tout dommage, tant matériel que moral, résultant de la rupture du contrat de travail. L'indemnité pour licenciement discriminatoire vise la réparation du préjudice subi en raison de la discrimination dont est victime le travailleur qui se traduit ici par un motif discriminatoire à la base du licenciement.

Application des règles à la situation

Le tribunal doit ainsi, dans un premier temps, vérifier les éléments de faits avancés par Madame C qui permettent de faire présumer que la décision de la licencier est en lien avec son état de santé. Si c'est le cas, il doit alors vérifier si la S.R.L. C. T. W. prouve l'absence de discrimination.

Pour Madame C. son licenciement est discriminatoire en raison de son état de santé. Le seul élément qu'elle invoque concerne le fait qu'elle a été licenciée le jour de son retour au travail après 4 mois d'absence pour maladie.

Le tribunal estime que ce seul élément ne permet pas de présumer l'existence d'une discrimination liée à son état de santé.

En effet, à aucun moment son absence liée à son incapacité n'est mise en cause, ne se situe au coeur de la décision de licencier ou n'a motivé même partiellement son licenciement.

Elle évoque encore un burn-out professionnel qui serait dû à une surcharge professionnelle.

¹⁸ En ce sens, voyez C. trav, Brux., 8 Janvier 2020, R.G. n°2017/AB/97, disponible sur www.terralaboris.be

¹⁹ C. trav. Brux., 12 avril 2021, R.G. n°2018/AB/443, disponible sur www.terralaboris.be

²⁰ Voyez T'ib. trav. Bruxelles, 13 juin 2016, 1.7:T., 2018, p. 10

²¹ Voyez C. const., 12 février 2009, no 17/2009,13. 93.3 ; C. const., 11 mars 2009, no 39/2009, B. 52

²² Article 18 de la loi du 10 mai 2007

Le tribunal considère que, non seulement, ces éléments ne sont pas démontrés. Madame C. semble avoir porté à la connaissance de sa supérieure hiérarchique qu'elle souffrait d'un burn-out mais il ne s'agit que d'un sms échangé avec elle. Elle ne dépose aucun document médical en faisant état. Elle échoue également à démontrer que son burn-out aurait été causé par une surcharge de travail.

En tout état de cause, même si ces faits étaient avérés, ils ne pourraient, faire présumer de l'existence d'une discrimination.

La demande de Madame C. relative à l'obtention d'une indemnité forfaitaire pour discrimination sur base de l'état de santé égale à six mois de rémunération est donc déclarée non fondée.

5.4. Licenciement manifestement déraisonnable

Règles applicables

1. La convention collective de travail n°109 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement et définit la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la C.C.T n°109 du 12 février 2014 le définit ainsi 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, indépendamment des circonstances de ce licenciement.

Le commentaire de cet article, rédigé par les partenaires sociaux, précise encore :

« 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 rétablissement 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 rapport précédent la CCT n° 109 mentionne également

« 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. »

Le tribunal exerce dès lors un contrôle marginal. Le droit de licencier n'étant pas absolu, il ne peut être exercé de manière imprudente, disproportionnée ou déraisonnable.

2. Le tribunal doit ainsi vérifier :

- 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.

Dans ce cadre, le tribunal doit examiner ²³:

- o l'exactitude des motifs invoqués ;
- o si les motifs invoqués sont la cause réelle du licenciement, c'est-à-dire le lien causal existant entre les motifs et le licenciement ;
- Si l'exercice du droit de licencier de l'employeur est conforme à l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable.

La doctrine²⁴ déduit de ces termes que le motif doit être valable et raisonnable. Le licenciement qui repose sur un motif non établi n'est pas valable. Le congé est alors non seulement illégal mais aussi déraisonnable. De la même manière, un licenciement dont le motif est bien en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doit encore être légitime ou raisonnable²⁵.

3. La conduite du travailleur vise « une manière d'agir, un comportement ou une attitude »²⁶, la manière dont le travailleur « exécute sa prestation de travail, mais également celle dont il gère ses relations professionnelles avec l'employeur, ses collègues ou des tiers »²⁷.

Concernant le caractère fautif ou non du comportement du travailleur, la même Cour a jugé ce qui suit²⁸ « L'article 8 de la C.C.I. n° 109 ne requiert pas que l'attitude ou la conduite invoquée soit fautive mais il faut qu'une conduite, fautive ou non, à l'origine du licenciement, soit avérée. Le juge doit ainsi vérifier si le motif du licenciement lié à la conduite alléguée est réel et n'en cache pas d'autres Inavouables. Le seul fait d'invoquer un (ou plusieurs) motif(s), même non fautif(s), lié(s) à l'attitude du travailleur ne permet pas à l'employeur de s'exonérer de toute obligation de payer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. Raisonner autrement reviendrait à permettre à tout employeur qui voudrait s'assurer de ne pas devoir payer cette indemnité d'invoquer quelque motif lié à l'attitude du travailleur dont il souhaite se séparer pour être dispensé de tout paiement, le motif invoqué fût-il purement fictif ».4

4. 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.

²³ Voyez notamment Trib. trav. Hainaut, 18 septembre 2018, R.G. 17/775/A, disponible sur le site www.terralaborls.be. Dans le même sens, voyez également Trib. trav. Liège, 21 mars 2016 R.G. n°14/1188/A, inédit

²⁴ V. VANNES, La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement. La question du motif valable et raisonnable de congé, Ors., 2019/10, pp. 14, 15&24

²⁵ Ibidem, p. 20

²⁶ TM, tram Bruxelles, 12 janvier 2009, R.G. 56358-03

²⁷ A.-V. MICHAUX, Sophie GÉRARD, Sophie Scottiaux « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (c.c.t. n° 109) », RDS, 2018/3, p. 356."

²⁸ C. trav. Bruxelles, 22 octobre 2018, R.G. 2016/AB/479

- 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 »

Lorsque l'employeur a communiqué au travailleur les motifs du licenciement spontanément ou après sa demande, il y a un partage de la charge de la preuve : chacune des parties doit démontrer des éléments qu'elle allègue. L'employeur doit apporter la preuve du motif et du caractère raisonnable du motif tandis que le travailleur devra éventuellement apporter la preuve qu'il n'est pas la véritable cause de son licenciement et dans tous les cas qu'il est manifestement déraisonnable²⁹

5. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur allant de 3 à 17 semaines de rémunération.

Le montant de l'Indemnité dépend de « la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement » et dépend donc de l'appréciation du juge.

Application des règles à la situation

1. Dans un premier temps, le tribunal doit vérifier la réalité des motifs à la base du licenciement.
2. Par courrier du 2 mars 2021, Madame C. a demandé à la S.R.L. C. T. W. les motifs de son licenciement en application de la C.C.T. n°109.

La S.R.L. C. T. W. lui a répondu comme suit le 19 mars 2021 :

« Après la réception des résultats, il était inévitable de constater que la situation financière de la société imposait de prendre des mesures afin de redresser la situation. Nous avons donc été contraints de prendre la décision de mettre fin à votre contrat de travail afin de réduire les coûts de l'entreprise. »

La S.R.L. C. T. W. avance donc comme raison du licenciement de Madame C. sa situation financière difficile.

3. Pour démontrer la réalité de ces motifs invoqués, la S.R.L. C. T. W. ne dépose que les comptes annuels de 2020. Elle fait état d'une diminution du résultat de --1.114.958 € aboutissant à l'enregistrement d'une perte.

Elle explique que ces difficultés étalent dues à la crise sanitaire liée au COVID-19. Selon elle, il n'y a eu aucune rentrée entre la mi-avril et la mi-mai ainsi que peu de rentrées de titres- services lors de la deuxième vague. Les maladies de courtes durées du personnel auraient également affecté la rentrée de titres-services.

Pour faire face à ces difficultés, elle dit avoir dû réduire son personnel administratif au sein de sa plus petite agence, celle dans laquelle Madame C. travaillait, à Herve.

La S.R.L. C. T. W. ne fait état d'aucun élément objectif permettant de démontrer les difficultés que la société rencontraient hormis les comptes annuels de 2020 qui font état :

- Pour les pertes :
 - o d'une perte de l'exercice avant impôt de 3.300 € ;
 - o d'un impôt sur le résultat de 10.825€ ;
 - o et donc d'une perte de l'exercice de 14.125 € ;
- D'un bénéfice à distribuer de 212.000.

²⁹ V. VANNES, La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014, concernant la motivation du licenciement. La question du motif valable et raisonnable de congé, ors, 2019/10, p . 25.

Or, la société a reconnu à l'audience que toutes les entreprises avaient connu des difficultés en 2020 en raison de la crise liée au COVID-19. Le tribunal constate que c'était effectivement le cas pour un très grand nombre d'employeurs³⁰. Des mesures ont d'ailleurs été mises en place par le Gouvernement, à l'époque, pour élargir ou simplifier les possibilités de mise en chômage temporaire en raison de la crise sanitaire et pour soutenir les indépendants ou entreprises en difficultés.

La S.R.L. C. T. W. ne dépose aucun autre élément ou document permettant d'étayer les difficultés financières auxquelles elle a été confrontée et le fait que le licenciement était nécessaire pour y remédier.

Elle ne dépose pas, par exemple, le compte de résultats de l'année 2021 qui permettrait de comparer la situation avec celle de 2020 et de vérifier la nécessité alléguée de se séparer de Madame C.

Elle parle d'un plan de redressement de la société mais n'en fait pas état et ne dépose aucun écrit à ce sujet. Ce manque d'informations dans le cadre du présent recours est étonnant alors que la charge de la preuve lui incombe, qu'elle est le mieux à même de livrer ce types d'informations et qu'elle dispose d'un service financier (comme en atteste un courriel du 30 novembre 2020 de ce service³¹).

4. Enfin, concernant l'argument qui consiste à dire que Madame C. n'a pas été remplacée, à nouveau, aucun élément probant n'est transmis à cet égard.

Or, le tribunal constate que :

- La S.R.L. C. T. W. ne démontre pas que le nombre de travailleurs au sein de l'agence de Herve a effectivement diminué puisqu'elle ne dépose qu'un tableau établit unilatéralement.

- Il ressort d'ailleurs de ce tableau que Madame effectuée des prestations au sein de cette agence durant les 15 premiers jours de février 2021 et qu'une dame G a commencé à prester à partir du 6 décembre 2021, comme en atteste la S.R.L. C. T. W. en termes de conclusions³². La diminution de personnel au sein de cette agence semble donc avoir été temporaire.

- En outre, elle ne fait état d'aucune autre information permettant de déterminer s'il y a eu une diminution des effectifs administratifs, au niveau global, au sein de la société. Or, même si une diminution du personnel devait être démontrée au sein de l'agence de Herve, la société est composée d'un certains nombres d'agences ou de succursales auprès desquels Madame C aurait semble-t-il également travaillé ou pouvait, à tout le moins, contractuellement effectuer ses prestations. Rien n'est précisé à cet égard.

5. Le tribunal ne se livre pas à une appréciation en opportunité de la décision de licencier Madame C. mais il constate que la S.R.L. C. T. W. ne démontre pas la réalité des motifs invoqués.

La S.R.L. C. T. W. ne s'est donc pas comportée comme un employeur normal et raisonnable dans la même situation. Le licenciement est bien manifestement déraisonnable.

6. En ce qui concerne la durée de l'indemnité due à Madame C., eu égard à ce qui précède et notamment l'absence de preuve des motifs allégués de la part de la S.R.L. C. T. W., elle est évaluée à dix semaines de rémunération, soit au montant de 6.788,3 € (au vu de ce qui a été décidé au point 5.1., il s'agit d'un montant hebdomadaire de 678,83 €, à multiplier par 10). Cette somme sera majorée des intérêts au taux légal à dater du ter février 2021.

5.5. Abus de droit

³⁰ Voyez en ce sens C. trav. Liège, 10 janvier 2023, R.G n°2021/AL/627, inédit (qui précise également que le seul chiffre d'affaires de 2020 n'est, à lui seul, pas probant).

³¹ Annexe à la pièce 26 de la défenderesse

³² Conclusions de la S.R.L. C. T. W., p. 16.

Règles applicables

1. La partie qui soutient que la rupture est abusive, doit conformément au droit commun rapporter la preuve d'une faute, d'un dommage et d'un lien de causalité.

2. Le licenciement ou la démission sont un des modes ordinaires de rupture des conventions à durée indéterminée. Le fait de rompre un contrat n'est pas en soi fautif.

L'exercice normal du droit de licencier n'est pas constitutif, par lui-même d'une faute, au sens des articles 1134 et 1383 du Code civil.

Le droit de licencier ne peut toutefois être exercé de manière abusive. Selon la Cour de cassation, constitue un abus de droit, l'exercice de droits d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ces droits par une personne prudente et diligente³³.

De même, il peut y avoir abus de droit, lorsqu'un droit est exercé sans intérêt raisonnable et suffisant, notamment lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit,³⁴

Le tribunal du travail de Liège dans un jugement du 23 novembre 2016³⁵

« L'employeur est seul juge de l'opportunité de licencier un travailleur mais cela ne signifie pas qu'il peut licencier sans aucun motif, par pur caprice ou pour des motifs illicites.

L'employeur doit en outre, s'il a des motifs réels de licencier, s'abstenir d'entourer le licenciement de circonstance inutilement dommageable pour le travailleur.

Un manquement à ces règles peut constituer une faute et si le travailleur subit, de par cette faute, un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité de préavis, il peut en réclamer réparation. L'indemnité de préavis indemnise en effet tout dommage, tant matériel que moral, qui résulterait du fait qu'il aurait été mis fin de façon illégale au contrat de travail ».

3. En ce qui concerne le dommage, il doit être distinct, en tous ses éléments, de celui que l'indemnité compensatoire de préavis est destinée à réparer, étant entendu qu'en principe, l'indemnité compensatoire de préavis couvre forfaitairement tant le préjudice matériel que le préjudice moral découlant de la rupture irrégulière du contrat³⁶. L'indemnité pour abus de droit ne couvre que le dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même³⁷.

4. En outre, L'article 9, §3, de la CCT n°109 interdit en principe tout cumul avec tout autre indemnité due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail.

Toutefois comme l'a très bien résumé la Cour du travail de Mons (le tribunal souligne) :

« Si on s'en tient à une interprétation littérale de ce texte, le travailleur se verrait, ainsi, privé de la possibilité de solliciter une indemnisation en droit commun fondée sur les articles 1382 et 1134 du Code civil dès lors qu'il sollicite (et obtient) le bénéfice d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

³³ Cass., 8 février 2001, RG n° C.98047031 ; Cass., 1^{er} février 1996, Pas., 1996, I., n°66.

³⁴ Cass., 30 janvier 1992, Pas., 1992, p.546

³⁵ RG 15/23 95, disponible sur www.terralaboris.be

³⁶ Cass., 19 février 1975, Pas., p.622 ; Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p.410

³⁷ Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 410

Ainsi, la sanction prévue pour le licenciement manifestement déraisonnable a pour objet de sanctionner l'employeur qui a rompu le contrat de travail pour des motifs qui ne sont pas liés à la conduite ou à l'aptitude du travailleur et qui a agi de manière manifestement déraisonnable.

Elle régit donc la motivation du licenciement dont elle répare le défaut alors que l'article 1382 du Code civil est beaucoup plus large puisqu'il vise toute faute qu'aurait commise l'employeur dans l'usage de son droit de rompre unilatéralement le contrat de travail.

Le cumul est donc parfaitement possible à condition que le travailleur soit en mesure de démontrer l'existence d'une faute distincte de celle liée à la motivation du licenciement ainsi qu'un préjudice distinct non réparé ni par l'indemnisation accordée en vertu de la CCT n° 109 ni par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis³⁸ »,

Application des règles à la situation

Madame C. réclame un montant forfaitairement évalué à 5.000 € à titre d'indemnité pour abus de droit. Elle estime que la S.R.L. C. T. W. aurait commis une faute:

- en méconnaissant le principe de bonne foi et l'obligation de respect mutuel du fait :
 - o qu'elle a été licenciée le jour de son retour au travail à la suite d'une incapacité de travail de 4 mois sans autre explication ;
 - o qu'elle a dû laisser la voiture de société avec laquelle elle s'était rendue sur place ;
- en n'entendant pas Madame C. avant son licenciement.

Or, le tribunal constate que Madame C. a bien dû rendre la voiture de la société le jour de son licenciement mais elle a été reconduite à son domicile par une travailleuse (qui en atteste et ce n'est d'ailleurs pas/plus contesté). Il n'est pas illégitime pour la société de récupérer sa voiture. Aucun manque de respect n'est donc démontré.

Par ailleurs, il n'est pas contesté que Madame P. administratrice s'est déplacée elle-même pour lui faire part de la décision de la société dont elle est administratrice.

Ensuite, le seul fait qu'il a été mis fin au contrat de travail de Madame C le jour de sa reprise ne peut être considéré comme une faute de la part de la S.R.L. C. T.W.. Le seul sentiment d'injustice d'être licenciée et l'être le jour de la reprise du travail, dans les circonstances telles que décrites, n'est pas suffisant pour justifier une quelconque faute de la part de la S.R.L. C. T. W..

En ce qui concerne l'audition préalable, aucune disposition légale ne la prévoit. Elle est d'autant moins justifiable que le licenciement ne vise pas le comportement de la travailleuse mais la société en tant que telle. L'absence d'audition ne peut pas non plus constituer une faute dans le chef de la S.R.L. C. T. W..

Madame C. ne démontre dès lors pas qu'elle aurait subi un dommage distinct

- de celui que l'indemnité compensatoire de préavis est destinée à réparer (étant entendu qu'en principe, l'indemnité compensatoire de préavis couvre forfaitairement tant le préjudice matériel que le préjudice moral découlant de la rupture irrégulière du contrat) ;
- de celui que l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est destinée à réparer (qui vise la raison pour laquelle le licenciement a eu lieu).

La demande de Madame C. est dès lors non fondée.

5.6. Exécution provisoire et cantonnement

³⁸ C. trav. Mons, 28 décembre 2020, R.G. n°2018/AM/381, disponible sur www.terralaboris.be

Madame C. demande au tribunal d'ordonner l'exécution provisoire du jugement et d'exclure la possibilité de cantonnement des sommes dues. Elle invoque de la jurisprudence relative au non-paiement de la rémunération sanctionnée pénalement et qui constitue un droit fondamental du travailleur. Le retard de paiement de sommes telles que la rémunération ou les dommages et intérêts fixés sur base de la C.C.T. n°109 exposerait Madame C. à un préjudice grave.

La S.R.L. C. T. W. estime qu'il ne s'agit pas de rémunération due de manière incontestable. Il n'existe donc aucune raison d'écarter le cantonnement.

Le tribunal rappelle que les jugements définitifs sont exécutoires par provision sauf si le juge décide le contraire dans une décision spécialement motivée (article 1397 du Code judiciaire). L'exécution provisoire a lieu aux risques et périls de la partie qui y recourt (article 1398 alinéa 1 du Code judiciaire).

Le débiteur peut recourir au cantonnement si celui-ci n'a pas été exclu par le juge (article 1398 alinéa 2 du Code judiciaire).

Dans le cas présent, il n'est pas question de remettre en cause l'exécution provisoire du jugement.

Par ailleurs, le tribunal condamne la S.R.L. C. T. W. au paiement d'un complément d'une indemnité compensatoire de préavis. Du reste, ce complément est assez faible (704,42 €) au regard de l'indemnité compensatoire totale (8.824,79 €), Il condamne également la société au paiement de dommages et intérêts sur base de la C.C.T. n°109. Il ne peut dès lors être question de rémunération dont le défaut de paiement par l'employeur est sanctionné pénalement. Il n'est pas non plus démontré que le retard de paiement causerait un préjudice grave à Madame C.

Le tribunal décide dès lors de ne pas exclure le cantonnement.

6. DECISION DU TRIBUNAL

Le tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande recevable et partiellement fondée ;

Condamne la S.R.L. C. T. W. à payer à Madame C. le montant de 704,42 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 1er février 2021 jusqu'à complet paiement ;

Déboute Madame C. de sa demande d'amende civile pour absence de communication des motifs du licenciement fondée sur la CCT. n°109 ;

Déboute Madame C. de sa demande d'indemnisation pour discrimination fondée sur l'état de santé, sur base de la loi du 10 mai 2007 ;

Condamne la S.R.L. C. T. W. à payer à Madame C. une somme de 6.788,3 € à titre de d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, fondée sur la C.C.T. n°109, correspondant à 10 semaines de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 1er février 2021;

Déboute Madame C. de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif;

Délaisse à chacune des parties ses propres dépens, le recours n'étant que partiellement fondé ;

Déclare le présent jugement exécutoire par provision ; Déclare la faculté de cantonnement maintenue ;

AINSI JUGÉ PAR LA PREMIERE CHAMBRE DU TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION DE VERVIERS composée de :

(...), Juge effectif Président de la chambre.
(...) Juge social employeur.
(...) Juge social travailleur employé.
qui ont participé au délibéré.

et prononcé en langue française par (...), Juge effectif — Président de la chambre, à l'audience publique
de la première chambre du TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE — DIVISION DE VERVIERS, le 12
avril 2023, assisté de (...), greffier