

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

DU 12 FEVRIER 2019

En cause :

Madame J. N., RN : X,
domiciliée X, à Bruxelles,
partie demanderesse,
comparaissant par Maître C. L., avocate ;

CONTRE :

La S.P.R.L. A. C., inscrite à la BCE sous le n° X,
dont le siège social est situé X, à Bruxelles,
partie défenderesse,
comparaissant par Maître C. P., avocate ;

I. LA PROCÉDURE

1. Le tribunal a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
2. Les parties ont comparu représentées par leurs conseils et ont été entendues en leurs plaidoiries à l'audience publique du 15 janvier 2018.

La tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code judiciaire a été faite au préalable mais est demeurée sans résultat.

A l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré.

Le tribunal a pris en considération dans son délibéré les pièces inventoriées au dossier de la procédure, notamment la requête introductive d'instance du 10 décembre 2017, l'ordonnance du 16 janvier 2018 en application de l'article 747, §§ 1er et 2, du code judiciaire, les conclusions additionnelles et de synthèse déposées par Madame N. le 14 novembre 2018, les conclusions additionnelles et de synthèse déposées par la s.p.r.l. A. C. le 19 décembre 2018 et les dossiers de pièces déposés par chacune des parties.

II. LES FAITS PERTINENTS

3. Les faits pertinents pour la solution du litige, tels qu'ils se dégagent des écrits de la procédure, des dossiers des parties et de leurs explications à l'audience, peuvent être résumés comme suit.
4. La s.p.r.l. A. C. exploite une station-service sous la marque Q8 et une surface de vente sous la marque D..

Madame N. est occupée par la s.p.r.l. A. C. dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée du 15 septembre au 15 décembre 2015 à temps plein en qualité d'employée polyvalente.

Les parties concluent ensuite un contrat de travail à durée indéterminée à partir du 16 décembre 2015.

5. Madame N. est en incapacité de travail à partir du 6 novembre 2016 jusqu'au 30 novembre 2016¹.

L'incapacité est ensuite prolongée du 1er décembre 2016 au 31 décembre 2016.

6. Par lettre recommandée à la poste le 2 décembre 2016 et adressée X Jette, la s.p.r.l. A. C. met fin au contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité de rupture équivalente à la rémunération de huit semaines².

Par lettre simple du même jour, la s.p.r.l. A. C. demande la restitution immédiate « des clefs et du badge de la pompe Q8 de Jette » sous menace d'une plainte à la police³.

La lettre de rupture sera ensuite envoyée, par lettre portant le cachet de la poste du 10 janvier 2017, à l'adresse X à Molenbeek-Saint-Jean⁴.

7. Le 22 décembre 2016, Madame N. sollicite un entretien confidentiel auprès du conseiller externe en prévention aspects psychosociaux (M.). Elle indique qu'elle ne souhaite plus retourner au travail et que les salaires sont impayés⁵.

8. Par lettre de son conseil du 20 janvier 2017, Madame N. indique ce qui suit⁶ :

- La lettre de rupture lui est parvenue par courrier ordinaire portant le cachet de la poste du 10 janvier 2017.
- Elle était en incapacité de travail couverte par un certificat médical au moment du licenciement.
- Elle a adressé à la s.p.r.l. A. C. par lettre recommandée il y a plusieurs semaines les documents nécessaires pour la mutuelle. Elle est actuellement privée des indemnités d'incapacité de travail. Elle met la société en demeure d'accomplir les formalités requises.
- Elle met également la société en demeure de lui délivrer le formulaire C4 et de lui payer l'indemnité de rupture.

¹ Pièce 111.1 du dossier de Madame N.

² Pièce 7 du dossier de la s.p.r.l. A. C.

³ Pièce 8 du dossier de la s.p.r.l. A. C..

⁴ Pièce 1.3 du dossier de Madame N..

⁵ Pièce 111.2 du dossier de Madame N

⁶ Pièce II. du dossier de Madame N.

Il semble que la s.p.r.l. A. C. n'ait pas réagi à ce courrier.

Le même jour, le conseil de Madame N. informe la mutuelle de la situation et demande le bénéfice des indemnités d'incapacité de travail⁷

9. Le 23 janvier 2017, Madame N. dépose plainte auprès des services du Contrôle des lois sociales pour défaut d'accomplissement des formalités vis-à-vis de la mutuelle (défaut de communication de la feuille de renseignement dûment complétée), non-paiement de l'indemnité compensatoire de préavis et non délivrance du formulaire C4⁸.

Le 17 février 2017, Madame N. sollicite l'intervention de l'ONEM aux fins d'obtenir la délivrance du formulaire C4⁹.

Le 20 mars 2017, un rappel est adressé à l'Inspection sociale¹⁰.

10. Par citation en référé signifiée le 28 avril 2017, Madame N. saisit la Présidente de notre tribunal

Par ordonnance du 11 mai 2017 rendue par défaut à l'égard de la s.p.r.l. A. C., cette dernière est condamnée à délivrer à Madame N. le formulaire C4 dans les trois jours suivant la signification de l'ordonnance et sous astreinte de 50,00 € par jour ouvrable de retard.

La s.p.r.l. A. C. communiquera ensuite à l'ONEM un formulaire C4 portant la date du 8 mai 2017¹¹.

11. Le 1er août 2017, les services de l'Inspection sociale indiquent que suite à l'enquête diligentée, le secrétariat social de la s.p.r.l. A. C. a transmis la feuille de renseignement à la mutuelle pour traitement en priorité¹².

12. Madame N. saisit ensuite le tribunal par sa requête du 1er décembre 2017.

III. LES DEMANDES

13. Selon le dispositif de ses conclusions additionnelles et de synthèse du 14 novembre 2018, Madame N. demande au tribunal de condamner la s.p.r.l. A. C. au paiement des montants suivants, majorés d'intérêts :

- 6.678,28 € bruts du chef de licenciement manifestement déraisonnable ;
- 15.000,00 € nets à titre de réparation du préjudice moral résultant du licenciement abusif ;
- 1€ provisionnel du chef de dommage matériel à titre de réparation du licenciement abusif ;
- 1.092,27 € bruts à titre d'intérêts et d'arriérés de rémunération ;
- 10.213,73 € bruts à titre de dommage et intérêts suite à la discrimination résultant de l'état de santé ;

⁷ Pièce II 2 du dossier de Madame N.

⁸ Pièce II.3 du dossier de Madame N..

⁹ Pièce II 4 du dossier de Madame N.

¹⁰ Pièce II 6 du dossier de Madame N

¹¹ Pièces 9 et 10 du dossier de la s.p.r.l. A. C..

¹² Pièce 1.7 du dossier de Madame N.

- 1€ provisionnel du chef de toutes autres sommes dues à quelque titre que ce soit ou du chef de quelque cause généralement quelconque, sous réserve de majorations en cours d'instance, et aux intérêts au taux légal.

La condamnation aux dépens et un jugement exécutoire avec exclusion du cantonnement sont également demandés.

Subsidiairement et avant dire-droit, Madame N. demande au tribunal d'ordonner la réouverture des débats afin de lui permettre de déposer le relevé postal confirmant l'envoi des courriers recommandés et de produire l'attestation de son médecin psychiatre.

14. Selon le dispositif de ses conclusions additionnelles et de synthèse du 19 décembre 2018, la s.p.r.l. A. C. demande au tribunal d'ordonner avant-dire droit la tenue d'enquêtes l'autorisant à faire entendre des collègues de travail de Madame N. et en particulier Monsieur R. H., concernant les faits suivants :

- L'existence de plaintes concernant la manière avec laquelle Madame N. exécutait son travail ;
- L'existence de propos tenus par Madame N. relatifs à son souhait d'arrêter de travailler pour bénéficier d'allocations de chômage ;
- L'utilisation par Madame N. des réseaux sociaux pendant les heures de travail ;
- La nature des liens qui unissaient le gérant d'A. C. et le père de Madame N..

IV. LA DISCUSSION

Préambule

15. Les parties ont débattu la question si la s.p.r.l. A. C. avait ou non connaissance de la nouvelle adresse de Madame N. X, la lettre de rupture du 2 décembre 2016 ayant, dans un premier temps, été adressée par lettre recommandée à son ancienne adresse X et ensuite le 10 janvier 2017 par lettre simple à la nouvelle adresse.

La réponse à cette question est en réalité sans intérêt pour trancher le litige soumis au tribunal dès lors que Madame N. ne paraît pas contester que le contrat de travail a effectivement pris fin le 2 décembre 2016. En toute hypothèse, elle n'en tire aucune conséquence juridique.

Surabondamment, le tribunal relève que la s.p.r.l. A. C. ne peut sérieusement soutenir qu'elle ignorait la nouvelle adresse de Madame N. X dès lors que les fiches de paie à partir de septembre 2016 sont libellées à cette adresse ¹³.

IV.1. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

1° Dispositions et principes applicables

16. La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (ci-après « la C.C.T. n° 109 »), d'une part, organise le droit pour le travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement et d'autre part, sanctionne le licenciement manifestement déraisonnable.

¹³ Pièce 3 du dossier de la s.p.r.l. A. C., spécialement la fiche de paie pour le mois de septembre 2016 établie le 17 octobre 2016 et les fiches de paie subséquentes.

17. L'article 8 de la C.C.T. n° 109 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme suit :

« 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 ».

18. L'article 10 de la C.C.T. n° 109 organise la répartition de la charge de la preuve comme suit :

« 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.

Selon la doctrine, lorsque l'employeur n'a pas communiqué d'initiative les motifs du licenciement et le travailleur n'a pas introduit de demande formelle en vue de connaître ces motifs, le travailleur « doit 'fournir la preuve' des deux exigences [suivantes] : (1) motifs 'légaux', réels, en lien causal avec le licenciement et (2) il ne s'agit pas d'une décision de licenciement que n'aurait jamais prise un employeur normal et raisonnable ». Le travailleur supporte donc la charge de la preuve¹⁴. Etant entendu que ce concept de charge de la preuve a pour objet « de savoir qui doit succomber si, au bout du compte, et après avoir pris en compte l'ensemble des éléments qui lui ont été communiqués, le juge ne parvient pas à déterminer exactement ce qui s'est passé »¹⁵. Etant entendu également que, selon le droit commun de la preuve, chaque partie à la charge de prouver les faits qu'elle allègue¹⁶ et est tenue de collaborer à l'administration de la preuve¹⁷.

19. Selon l'article 9, §§ 1er et 2, de la C.C.T. n° 109,

« § ter. 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. ».

Le commentaire de la disposition par les partenaires sociaux précise que :

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

En lieu et place de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil. »

Le quantum de l'indemnité dépend donc de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement, c'est-à-dire de la gravité de la faute commise par l'employeur, le juge devant choisir dans une fourchette d'indemnisation allant de 3 à 17 semaines de rémunération¹⁸.

¹⁴ A. F., La C.C.T. n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, in Actualités et innovations en droit social, CUP, vol. 182, mai 2018, Anthemis, n° 159 et 160, p. 93.

¹⁵ Ibidem, n° 144, p. 89

¹⁶ Article 870 du code judiciaire

¹⁷ Article 871 du code judiciaire.

¹⁸ S. G. et F. L., Fifteen shades of C.C.T. 109. Les 15 degrés du « manifestement déraisonnable », in Droit du travail tous azimuts, Larcier, CUP 9 décembre 2016, p. 355

20. Selon l'article 915 du code judiciaire, le juge peut autoriser une partie qui en fait la demande à rapporter la preuve d'un fait précis et pertinent par un ou plusieurs témoins.

Le juge apprécie souverainement l'opportunité d'une enquête, pour autant qu'il ne méconnaisse pas le droit de principe d'apporter une telle preuve¹⁹. L'offre de preuve doit porter sur un fait précis et pertinent ; il doit s'agir d'un fait concret clairement identifié, qui doit être daté²⁰ ou à tout le moins qui doit être situé le plus exactement possible dans le temps. Un fait manque de précision lorsqu'aucun élément concret n'y est renseigné ou lorsqu'il n'y est question que de simples insinuations formulées dans des circonstances non détaillées²¹.

2° Application de ces dispositions et principes en l'espèce

21. Madame N. soutient qu'elle a été licenciée en raison de son incapacité de travail.

22. La s.p.r.l. A. C. soutient quant à elle qu'elle a licencié pour les motifs suivants²²

- le manque de motivation et l'attitude inappropriée de Madame N. au travail ;
- Madame N. consacrait une partie de son temps de travail à utiliser les réseaux sociaux et exprimer publiquement son désintérêt pour son travail, sans égard pour l'entreprise ;
- Madame N. disait à qui voulait l'entendre, dont à ses collègues de travail, qu'elle ne souhaitait pas continuer à travailler pour la s.p.r.l. A. C. et qu'elle attendait de se marier avec son compagnon pour arrêter de travailler et bénéficier d'allocations de chômage ;
- il lui arrivait fréquemment d'arriver en retard, d'accueillir son compagnon sur le lieu de travail et même de fermer la station-service pour passer du temps avec lui ;
- l'attitude de Madame N. au travail était critiquée par ses collègues ; l'un d'entre eux, Monsieur R. H., excédé de devoir compenser le travail qu'elle n'effectuait pas, s'en est ouvert au gérant de la société et lui a montré une série de publications sur les réseaux sociaux.

23. A l'appui de ses allégations, la s.p.r.l. A. C. produit la photographie d'un écran de Gsm sur lequel apparaît une photographie postée par Madame N. sur un réseau social et la montrant au travail, en tenue de travail arborant les marques X et X, affublée d'accessoires virtuels comiques et mentionnant en commentaire « Je m'ennuie au boulot »²³.

Elle ne produit aucune autre pièce et demande au tribunal de l'autoriser à rapporter la preuve par témoins des faits allégués²⁴.

Le tribunal ne fera pas droit à cette demande. Les faits que la s.p.r.l. A. C. offre de prouver manquent de précision. Il s'agit de faits exprimés de manière générale et dont la survenance n'est en rien située dans le temps.

24. Le tribunal estime que Madame N. rapporte à suffisance la preuve qui lui incombe.

Il a égard aux éléments suivants :

¹⁹ C. trav. Mons, 24 mai 2016, R.G. n° 2015/AM/206, www.terralaboris.be.

²⁰ S. G., K. R., E. D., La preuve en droit du travail, in La preuve. Questions spéciales, CUP, Anthémis, 2008, n° 120, p. 262 ; Cass. 20 janvier 2003, n° F49670210-3, www.stradalex.com

²¹ Mons, 16 mars 2010, 2011, p. 652

²² Conclusions additionnelles et de synthèse de la s.p.r.l. A. C., p. 6.

²³ Pièce 6 du dossier de la s.p.r.l. A. C.

²⁴ Supra n° 14, les faits sur lesquels porte la demande d'enquête de la s.p.r.l. A. C.

- Madame N. était en incapacité de travail à partir du 6 novembre 2016 jusqu'au 30 novembre 2016. Le licenciement est intervenu immédiatement après la prolongation de l'incapacité à partir du 1^{er} décembre 2016.
- Il ressort d'un échange de sms entre parties, à la date du 14 novembre 2016, que Madame N. réclamait le paiement de sa rémunération du mois d'octobre ²⁵. Celle-ci ne sera en définitive payée en totalité que le 1^{er} juin 2017 ²⁶.
- Il ressort également de cet échange de sms, à la date du 16 novembre 2016, que la s.p.r.l. A. C. réclamait la restitution du badge et des clés de la station-service de Jette en indiquant « tu vas passer à Zaventem ». C'est dès lors de manière crédible que Madame N. soutient que l'employeur lui avait proposé de travailler dans la station- service nouvellement ouverte à Zaventem, ce qui rend la réalité des manquements actuellement allégués par la société peu crédibles.
- La s.p.r.l. A. C. qui fait état de manquements divers et fréquents n'a adressé aucun avertissement à Madame N.. Elle n'établit aucunement la réalité de ces manquements. Sous réserve de la photographie précitée, elle ne dépose aucune pièce.
- La photographie litigieuse est datée du mois de juillet 2016, soit six mois avant le licenciement. La s.p.r.l. A. C. n'indique pas à quel moment elle en a eu connaissance, de sorte que le tribunal ne peut apprécier si cette prise de connaissance est en lien avec le licenciement.

Sur la base de ces éléments, il est établi que le licenciement de Madame N. est intervenu à la suite de la prolongation de son incapacité de travail à partir du 1er décembre 2016.

25. Le tribunal relève que Madame N. ne conteste pas qu'elle a posté sur un réseau social la photographie litigieuse. Elle conteste uniquement l'authenticité du commentaire « je m'ennuie au boulot ».

En toute hypothèse, le tribunal estime qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais licencié pour ce seul motif et aurait à tout le moins adressé au préalable un avertissement.

26. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est donc due.

Madame N. n'est pas exempte de reproche. La publication litigieuse sur le réseau social était inappropriée dès lors que Madame N. y apparaît en tenue de travail arborant les marques sous lesquelles la s.p.r.l. A. C. exploite son commerce.

Dans ces circonstances, le tribunal estime qu'il ne se justifie pas de sanctionner la s.p.r.l. A. C. par l'octroi de l'indemnité maximale prévue par la C.C.T. n° 109.

Il fixe à quatre semaines de rémunération l'indemnité à laquelle Madame N. a droit, soit la somme de 1.571,36 € ²⁷.

IV.2. L'indemnité pour licenciement abusif

1° Principes applicables

²⁵ Pièce 111.7 du dossier de Madame N..

²⁶ Pièces 15 et 17 du s.p.r.l. A. C

²⁷ 276.678,28 € : 17 x 4 = 1.571,36 €.

27. L'employé qui sollicite des dommages et intérêts pour abus du droit de licencier doit démontrer une faute dans le chef de son ex-employeur, un dommage autre que celui couvert par l'indemnité forfaitaire de préavis et un lien de causalité entre cette faute et ce dommage.

L'employeur abuse de son droit de licencier lorsqu'il exerce celui-ci d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal qu'un employeur normalement prudent et diligent ferait de ce droit. L'abus peut résulter du motif du licenciement ou des circonstances qui entourent le licenciement.

En vertu des articles 1315 du code civil et 870 du code judiciaire, la charge de la preuve de la faute de l'employeur, du dommage et du lien de causalité repose sur l'employé.

28. Selon l'article 9, § 3, de la C.C.T. n° 109,
« L'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. ».

La doctrine est divisée sur la question du cumul de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable avec une indemnité pour licenciement abusif. En revanche, la jurisprudence largement dominante considère que ces indemnités peuvent être cumulées « car elles ne sanctionnent pas le même comportement de l'employeur et ne réparent pas le même dommage dans le chef de l'employeur »²⁸.

Dans leur commentaire de la C.C.T. n° 109, les partenaires sociaux ont expressément indiqué que le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne portait pas sur les circonstances qui entourent le licenciement. Il s'en déduit que le travailleur doit pouvoir être indemnisé si ces circonstances se sont révélées préjudiciables²⁹.

2° Application de ces principes en l'espèce

29. Le tribunal estime que les circonstances qui ont entouré le licenciement de Madame N., et dont celle-ci rapporte la preuve, démontrent que la s.p.r.l. A. C. a abusé de son droit de licencier.

Il a égard aux éléments suivants :

- La s.p.r.l. A. C. est restée en défaut de quelque réaction que ce soit aux demandes réitérées de Madame N. et ensuite de son conseil de délivrer la feuille de renseignement pour la mutuelle, retardant de la sorte le paiement des indemnités d'incapacité de travail.

La feuille de renseignement ne sera délivrée que le 7 août 2017 après que Madame N. a dû solliciter l'intervention des services de l'Inspection sociale.

- La s.p.r.l. A. C. n'a délivré le formulaire C4 que six mois après le licenciement et après que Madame N. a introduit une action en référé. Certes, le formulaire est daté du 8 mai 2017, soit

²⁸ A. F., La C.C.T. n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, in Actualités et innovations en droit social, CUP, vol .182, mai 2018, Anthemis, n° 189 à 193, pp. 113 à 117 ; J.-P. L., La notion de licenciement manifestement déraisonnable au sens de la convention collective de travail 109 et l'évaluation de sa sanction, in Le contrat de travail revisité à la lumière du XX^e siècle, Larcier, 2018, pp. 391-392

²⁹ A. F., La C.C.T. n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, in Actualités et innovations en droit social, CUP, vol .182, mai 2018, Anthemis n° 191, p. 115 ; Trib. trav. Liège, division de Dinant, 20 mars 2017, www.terralaboris.be

après l'ordonnance de référé du 11 mai 2017 ; il est toutefois postérieur à la signification de l'exploit de citation du 28 avril 2017.

- La s.p.r.l. A. C. n'a payé la rémunération du mois de novembre 2016 que le 4 janvier 2017 et le solde de la rémunération du mois d'octobre 2016 (500,00 €) que le 1er juin 2017³⁰
- Elle n'a payé le décompte de sortie (indemnité de rupture, pécule de vacances, prime de fin d'année) que le 16 avril 2018, soit plus d'un an et quatre mois après le licenciement³¹.
- Le fait que l'employeur aurait été débordé et qu'il a payé les intérêts sur les sommes dues, ainsi que les frais de la procédure en référé, n'a pas pour effet d'atténuer sa responsabilité ni le dommage moral subi par Madame N..

30. A bon droit, Madame N. fait valoir un dommage moral résultant du sentiment d'insécurité né du retard dans le paiement de ses indemnités d'incapacité de travail et du sentiment d'injustice né du mépris affiché par l'employeur.

Elle n'établit cependant pas à suffisance l'existence d'un dommage matériel :

- Elle n'établit pas qu'elle a dû consulter un psychiatre en raison du comportement abusif de l'employeur.

Des certificats médicaux qu'elle produit, il apparaît qu'elle a dû consulter pour dépression ou burn out dès le 6 novembre 2016, soit avant le licenciement³².

Tel que rédigé, le tribunal ne peut avoir égard au certificat du docteur B. du 13 décembre 2016 qui, certes fait état d'une dépression réactionnelle à un burn out, mais ne reproduit que le propre discours de Madame N. quant à son vécu chez l'employeur.

Le tribunal relève par ailleurs que le certificat est antérieur à la prise de connaissance par Madame N. du licenciement. Cette prise de connaissance se situe en effet au moment de la réception de la lettre de licenciement envoyée le 10 janvier 2017 à son adresse actuelle.

- Madame N. ne produit aucun document qui permette de vérifier quelle fut la période au cours de laquelle elle n'a pas pu bénéficier des indemnités d'incapacité de travail à raison des manquements de la s.p.r.l. A. C..

Elle affirme également sans l'établir que l'ONEM aurait refusé le paiement d'allocations de chômage.

- Les dettes dont elle fait état sont pour partie antérieures au licenciement : la dette Coditel remonte au mois de juillet 2015³³ ; les documents relatifs à la dette Atradius ne permettent pas de déterminer à partir de quelle date Madame N. a cessé de rembourser les échéances du crédit consenti³⁴.

31. Le tribunal estime que le dommage moral sera adéquatement compensé par l'octroi de dommages et intérêts fixés ex aequo et bono à 1.000,00 €.

³⁰ Pièces 15 et 17 du dossier de la s.p.r.l. A. C

³¹ Pièce 17 du dossier de la s.p.r.l. A. C.

³² Pièce 111.1 du dossier de Madame N.

³³ Pièce 111.8 du dossier de Madame N..

³⁴ Pièce 111.9 du dossier de Madame N.

IV.3. L'indemnité fondée sur la discrimination résultant de l'état de santé

32. A bon droit, la s.p.r.l. A. C. invoque la prescription de la demande.

La demande d'indemnité fondée sur la discrimination est soumise à la prescription d'un an visée à l'article 15, alinéa 1', de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ³⁵.

Madame N. pouvait valablement introduire sa demande jusqu'au 2 décembre 2017, le contrat de travail ayant pris fin le 2 décembre 2016.

Par sa requête introductive d'instance du 1^{er} décembre 2017, elle a réclamé la condamnation de la s.p.r.l. A. C. à lui payer une indemnité compensatoire de préavis, une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, une indemnité pour préjudice moral extraordinaire et des arriérés de rémunération. Elle a en outre demandé au tribunal de « réserver à statuer sur toutes les autres sommes dues à la requérante à quelque titre que ce soit ou du chef de quelque cause généralement quelconque, en ce compris à titre d'arriérés de rémunération et/ou du chef d'infractions le cas échéant à indiquer comme commise par la défenderesse et causant ou ayant causé préjudice à la requérante ».

Par ses conclusions déposées le 16 juillet 2018, Madame N. a introduit sa demande d'indemnité fondée sur la discrimination résultant de l'état de santé. Elle soutient que cette demande repose sur un fait invoqué dans l'acte introductif d'instance, à savoir un licenciement intervenu alors qu'elle était en incapacité de travail et qu'elle bénéficie dès lors de l'interruption de la prescription attaché à cet acte.

La citation ou la requête en justice interrompt la prescription pour les demandes qu'elle contient et pour toutes celles qui y sont virtuellement comprises ³⁶. Selon l'enseignement de la Cour de cassation, pour apprécier si une demande est virtuellement comprise dans la demande initiale, il y a lieu d'avoir égard à l'objet de la demande ³⁷. La Cour du travail de Bruxelles précise à cet égard que l'interruption ne s'étend pas à toute demande fondée sur la même cause factuelle et qu'il faut avoir égard à l'objet de la demande formée en cours de procédure pour vérifier si celle-ci était virtuellement comprise dans la demande initiale ³⁸.

Il ne peut être considéré que la demande d'indemnité fondée sur la discrimination résultant de l'état de santé serait comprise dans une demande formulée de manière générale et qui n'a pas d'objet précis, telle qu'en l'espèce la demande de réserver à statuer sur toutes sommes dues à quelque titre ou cause que ce soit. Une telle demande n'a en réalité aucun objet défini et « ne peut pas être interprétée au-delà de ce qu'admet le principe selon lequel un acte introductif d'instance interrompt la prescription pour la demande qu'elle introduit et pour celles qui y sont virtuellement comprises, principe dont l'analyse porte sur l'objet des demandes » ³⁹.

En l'espèce, sur la base des principes rappelés ci-dessus, le tribunal considère que la demande d'indemnité fondée sur la discrimination résultant de l'état de santé n'est pas virtuellement comprise dans

³⁵ « Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat. ».

³⁶ Article 2244 du Code civil.

Cass., 7 mai 2001, J. T. T., 2001, p. 410 - Dans cette affaire, la Cour de cassation a jugé qu'une demande d'indemnité pour abus du droit de licencier n'est pas virtuellement comprise dans une demande d'indemnité compensatoire de préavis ni dans une demande d'indemnité de protection sanctionnant le licenciement d'un médecin du travail.

³⁷ Cass., 8 mai 2006, J. T. T., 2006, p. 257.

³⁸ Cour trav. Bruxelles, 17 mars 2014, J.T.T., 2014, p. 311

³⁹ Cour trav. Liège, division Liège, 20 février 2018, J.L.M.B., 2018, p. 1046.

la demande d'indemnité compensatoire de préavis, ni dans la demande d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, ni dans la demande d'indemnité pour licenciement abusif.

La demande introduite plus d'un an après la fin du contrat est donc prescrite.

IV.4. Les arriérés de rémunération et intérêts

33. Madame N. réclame le paiement du salaire garanti dû pour le mois de novembre 2016.

La s.p.r.l. A. C. ne conteste pas que le salaire n'a pas été payé mais fait valoir qu'il n'est pas dû car Madame N. ne prouve pas qu'elle lui a effectivement envoyé le certificat médical produit aux débats.

34. Selon l'article 31, §§ 2 et § 3/1, de la loi du 3 juillet 1978,
« § 2. Le travailleur doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail. Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, le travailleur produit à ce dernier un certificat médical. Le certificat médical mentionne l'incapacité de travail ainsi que la durée probable de celle-ci et si, en vue d'un contrôle, le travailleur peut se rendre éventuellement à un autre endroit. Sauf dans les cas de force majeure, le travailleur envoie le certificat médical ou le remet à l'entreprise dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai ne soit fixé par une convention collective de travail ou le règlement de travail. ».

[...]

§ 3/1. Le travailleur qui :

- en violation du paragraphe 2, alinéa 1er, sauf cas de force majeure, n'informe pas son employeur immédiatement de son incapacité de travail ou;
- en violation du paragraphe 2, alinéa 3, ne produit pas le certificat médical dans le délai prescrit ou; [...]

peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 70, 71 et 112 pour les jours d'incapacité qui précèdent le jour de cet avertissement, de cette remise [...]

L'article 70 de la même loi dispose ce qui suit :

« L'employé engagé pour une durée indéterminée, [...] conserve le droit à sa rémunération pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident ».

35. A la connaissance du tribunal, il n'existe pas de convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire n° 201 pour le commerce de détail indépendant, à laquelle ressortit la s.p.r.l. A. C., qui prévoit l'obligation pour le travailleur de produire un certificat médical en cas d'incapacité de travail.

La s.p.r.l. A. C. ne le prétend du reste pas . Elle ne produit pas plus un règlement de travail en vigueur au sein de l'entreprise qui mentionnerait une telle obligation. Elle ne soutient pas qu'elle aurait demandé à Madame N. de produire un certificat.

Il importe donc peu de savoir si Madame N. a ou non envoyé un certificat médical à l'employeur. Il convient uniquement de vérifier si elle a averti l'employeur de son incapacité de travail immédiatement, c'est-à-dire dès qu'elle a été en mesure de le faire, cette communication pouvant être faite par n'importe quel moyen⁴⁰

⁴⁰ M. D., Les obligations contractuelles de l'employeur et du travailleur en matière d'incapacité de travail de droit commun vues au travers du prisme du temps, in *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXI^e siècle*, Larcier, 2018, n° 11, p. 174

Il ressort de l'échange de sms du 8 novembre 2016 entre Madame N. et le gérant de la s.p.r.l. A. C. que celui-ci était parfaitement informé de l'incapacité de travail qui avait débuté le 6 novembre 2016⁴¹.

La rémunération du mois de novembre est dès lors due. Madame N. réclame un montant de 1.089,15 € qui n'est en soi pas contesté et qui sera en conséquence accordé.

36. Madame N. réclame également le paiement de la somme de 3,12 € à titre d'intérêts sur la rémunération du 1er au 6 novembre 2016, soit sur la somme de 378,34 €⁴².

La demande n'est pas contestée. Le tribunal y fera droit.

IV.5. Les dépens

37. L'article 1022 du code judiciaire dispose ce qui suit
« L'indemnité de procédure est une intervention forfaitaire dans les frais et honoraires d'avocat de la partie ayant obtenu gain de cause. [...]»

À la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation par le juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire l'indemnité, soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte :

- de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité;
- de la complexité de l'affaire ;
- des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause ;
- du caractère manifestement déraisonnable de la situation. [...] ».

38. Madame N. réclame une indemnité de procédure fixée à son montant maximal, soit la somme de 4.800,00 €, faisant valoir le caractère manifestement déraisonnable de la situation.

Elle fait valoir les paiements intervenus en cours de procédure qui confirment le bien-fondé de ses réclamations.

Par sa requête introductive d'instance, Madame N. a certes réclamé le paiement de sommes incontestablement dues et qui ont été payées en cours de procédure par la s.p.r.l. A. C. (indemnité compensatoire de préavis, arriérés de rémunération, prime de fin d'année, pécule de départ).

Elle a toutefois introduit d'autres demandes qui ont été raisonnablement contestées et discutées par la s.p.r.l. A. C. (indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, indemnité pour licenciement abusif). Elle a en outre introduit par voie de conclusions une demande nouvelle dont le tribunal a jugé qu'elle était prescrite (indemnité fondée sur la discrimination résultant de l'état de santé).

Dans ces circonstances, le tribunal ne peut considérer que la s.p.r.l. A. C. aurait conduit le procès d'une manière manifestement déraisonnable au sens de l'article 1022 précité.

La A. C. sera en conséquence condamnée au paiement d'une indemnité de procédure fixée à son montant de base de 2.400,00 € que celle-ci ne conteste pas.

IV.6. L'exécution provisoire et le cantonnement

39. Selon l'article 1397, alinéa 2, du code judiciaire, « Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision

⁴¹ Pièce 111.7 du dossier de Madame N

⁴² Pièce 3 du dossier de la s.p.r.l. A. C. : fiche de paie de novembre 2016.

spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une) »

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 19 octobre 2015 dite « loi pot-pourri I » qui a notamment modifié l'article 1397 précité, les jugements définitifs contradictoires sont de plein droit revêtus de l'exécution provisoire. Celle-ci est la règle et l'effet suspensif de l'appel est l'exception.

Il ressort des travaux parlementaire de la loi que la volonté du législateur a été de limiter le pouvoir du juge d'ordonner la suspension de l'exécution provisoire de son jugement aux situations dans lesquelles l'exécution emporterait des effets irréversibles ou à tout le moins difficilement réversibles (comme par exemple un jugement ordonnant la démolition d'une maison)⁴³.

En l'espèce, la s.p.r.l. A. C. demande qu'il soit fait exception au principe de l'exécution provisoire du présent jugement. Elle fait valoir qu'en cas d'exécution provisoire, elle devrait acquitter les cotisations de sécurité sociale et le précompte professionnel et qu'il lui serait difficile voire impossible de récupérer ces cotisations et précompte si le jugement devait être réformé en degré d'appel.

Le tribunal ne peut suivre cette argumentation. La s.p.r.l. A. C. n'explique en rien, ni en droit ni en fait, en quoi, le cas échéant, la récupération des cotisations et du précompte serait impossible. Par ailleurs, à suivre cette argumentation, tout jugement qui condamne au paiement de sommes soumises à cotisations sociales et/ou au précompte professionnel pourrait échapper au principe de l'exécution provisoire qui doit s'attacher à tout jugement définitif contradictoire.

Le présent jugement sera dès lors revêtu de l'exécution provisoire.

40. Selon les articles 1404 et 1406 du code judiciaire, le cantonnement est de droit et le juge ne peut décider qu'il n'y a pas lieu à cantonnement pour tout ou partie des condamnations qu'il prononce que si le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave.

En l'espèce, Madame N. demande que la faculté de cantonnement dont dispose la s.p.r.l. A. C. soit exclue.

Le tribunal ne fera pas droit à cette demande.

Certes, comme déjà indiqué, la s.p.r.l. A. C. a payé en cours de procédure et donc avec retard des sommes qui était incontestablement dues (indemnité compensatoire de préavis, arriérés de rémunération, prime de fin d'année, pécule de départ) et a également tardé à remettre des documents sociaux nécessaires pour bénéficier de revenus de remplacement. Ces retards ont certainement jeté Madame N. dans la précarité.

Toutefois, cette situation de précarité paraît avoir actuellement pris fin du fait des paiements intervenus et de la délivrance des documents sociaux requis. Madame N. n'établit en tout cas pas que la situation persisterait et qu'à défaut d'exclusion du cantonnement, elle serait exposée à un préjudice grave.

V. LA DÉCISION DU TRIBUNAL

PAR CES MOTIFS,

Le tribunal,

Statuant contradictoirement,

⁴³ F. L., Simplification de la procédure par défaut et métamorphose de l'appel, pour quelle efficacité?, in Le procès civil efficace ? Première analyse de la loi du 19 octobre 2015 modifiant le droit de la procédure civile (dite « loi pot-pourri I »), Anthemis, 2015, n° 66, pp. 139-140.

Dit qu'est prescrite la demande de Madame N. tendant à la condamnation de La s.p.r.l. A. C. au paiement d'une indemnité fondée sur la discrimination résultant de l'état de santé ;

Dit la demande de Madame N. fondée dans la mesure ci-après ;

Condamne la s.p.r.l. A. C. à payer à Madame N. la somme de 1,571,36 € bruts, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 2 décembre 2016, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

Condamne la s.p.r.l. A. C. à payer à Madame N. la somme de 1.000,00 € nets, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 2 décembre 2016, à titre de réparation du préjudice moral résultant du licenciement abusif ;

Condamne la s.p.r.l. A. C. à payer à Madame N. la somme de 1.089,15 C bruts, à majorer des intérêts au taux légal à dater de l'exigibilité, à titre d'arriérés de rémunération due pour le mois de novembre 2016 ;

Condamne la s.p.r.l. A. C. à payer à Madame N. la somme de 3,12 € nets à titre d'intérêts sur la rémunération du ter au 6 novembre 2016 ;

Débouté Madame N. du surplus de sa demande ;

Délaisse à la s.p.r.l. A. C. ses propres dépens et la condamne aux dépens de Madame N., soit une indemnité de procédure fixée à 2.400,00 C ;

Dit le présent jugement exécutoire par provision, nonobstant appel et sans garantie.

Ainsi jugé par la 2e Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

C. L., Juge,
F. S., Juge social employeur,
M. P., Juge social employé