

Numéro de répertoire : <b>2017/</b>
Date du prononcé : <b>11/07/2017</b>
Numéro de rfile : <b>16/ 2813/A</b>
Numéro audiorat : <b>11 / 1 / A' - / 0 5</b>
Matière: contrat de travail employé
Type de jugement : interlocutoire
Renvoi au rôle

**Expédition**

Délivrée à  Le €: P.C.:	Délivrée à  Le €: PL
-------------------------------------	----------------------------------

**Liquidation au fonds : NON**

(loi du 19 mars 2017)

# Tribunal du travail francophone de - Bruxelles 2ème Chambre extraordinaire Jugement

**EN CAUSE:**

**Madame C**

domiciliée A1

partie demanderesse,

comparaissant par Me Pierre-Jean RICHARD et Me Manon GILSOUL et Me Pierre-Jean RICHARD, avocats;

**CONTRE:**

La S.P.R.L. M, inscrite à la B.C.E. sous le numéro:

N1

dont le siège social est A2

partie défenderesse,

comparaissant par Me Letrise MA et Me Sandra BORGNIET, avocates;

**1. LA PROCEDURE**

Le tribunal a fait application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

La procédure a été introduite par requête du 1er mars 2016.

La cause a été introduite à l'audience du 17 mai 2016.

Par ordonnance du 19 mai 2016, le tribunal a déterminé des dates pour le dépôt et la communication de conclusions et de conclusions additionnelles, et a fixé l'affaire pour plaidoiries à l'audience publique du 30 mai 2017.

A cette audience, la cause a fait l'objet d'une remise contradictoire à l'audience du 13 juin 2017:

La partie demanderesse a déposé des conclusions le 16 janvier 2017, et des conclusions additionnelles et de synthèse le 16 mars 2017.

La partie défenderesse a déposé des conclusions le 16 septembre 2016, des conclusions additionnelles et de synthèse le 14 février 2017, et des conclusions de synthèse le 14 avril 2017.

La cause a été communiquée à l'Auditorat du travail, en application de l'article 764 du Code judiciaire, le 16 juin 2016. M. l'Auditeur du travail a fait savoir que son Office n'assisterait pas aux audiences, et ne rendrait pas d'avis.

La tentative de conciliation a été faite mais est demeurée sans résultat.

A l'audience publique du 13 juin 2017, l'affaire a été plaidée, puis prise en délibéré.

Les parties ont déposé un dossier.

## II. LES DEMANDES

.L

L'action de Madame C , telle que précisée dans ses conclusions de synthèse, tend à entendre condamner la **S.P.R.L. M** à lui payer:

*« l'équivalent de 17 semaines de rémunération du chef de licenciement manifestement déraisonnable ».*

*« l'équivalent de 24 semaines de rémunération du chef de licenciement manifestement discriminatoire ».*

Madame C demande par ailleurs qu'il soit *« réservé à statuer sur le complément d'indemnité compensatoire de préavis et ordonné à la défenderesse de poursuivre le calcul complet de l'indemnité et la preuve que cette indemnité a tenu compte des primes, avantages, chèques repas et autres faisant partie de la rémunération. »*

Elle demande également la condamnation de la **S.P.R.L. M** aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure qu'elle fixe à 6.000 €

La **S.P.R.L. M** a formé, par conclusions, déposées le 16 septembre 2016, une demande reconventionnelle visant à obtenir la condamnation de Madame C à lui payer 5.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour procédure téméraire et vexatoire.

La **S.P.R.L. M** demande la condamnation de Madame C aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure qu'elle fixe à 3.600 €.

### 111. ANTECEDENTS

1/ La **S.P.R.L. M** (d'après: « la société») a engagé Madame C en qualité de secrétaire médicale<sup>1</sup> à partir du 16 août 1983.

Les associés au sein de cette société sont divers médecins spécialistes, exerçant leur activité au sein de la Clinique Lé.

Jusqu'en 2015, la société occupait quatre employées (dont Madame C), pour toutes les tâches administratives et cte secrétariat.

---

<sup>1</sup> Un avenant du 1<sup>er</sup> novembre 1998 précise que sa fonction est désormais celle de secrétaire de direction.

A partir du début de l'année 2015 à tout le moins, la société eut des contacts avec le groupe hospitalier Ch (dont dépend le site de la clinique Lé) avec pour visée que l'activité des médecins (associés au sein de la société) se poursuive, dans le giron du « groupe Ch » ; la question d'une reprise du personnel de la société, par le « groupe Ch » fut évoquée, dès les mois de janvier et février- 2015.

2/ Par courrier du 10 février 2015, la société a licencié Madame C moyennant un préavis de 31 mois et 8-semaines, prenant cours le 16 février 2015.

3/ Par lettre de son conseil du 18 février 2015, Madame C a interrogé la société quant aux motifs de son licenciement.

La société y répondit, par le biais d'un courrier de son précédent conseil, du 11 mars 2015, comme suit:

*« Ma cliente m'expose que les motifs concrets du licenciement sont liés à la réorganisation de l'activité médicale qui sera répartie sur deux sites de consultations, ce qui engendrera une perte conséquente de patientèle laquelle ne permettra plus d'assurer la viabilité financière de la société ».*

4/ Par courrier du 2 décembre 2015, la société a mis définitivement fin, avec effet immédiat, à la relation de travail.

Les parties précisent que la société a payé, à cette occasion, une indemnité compensatoire de préavis (correspondant au solde du préavis à cette date).

5/ Par requête du 1er mars 2016, Madame C a introduit la procédure.

#### **IV. DISCUSSION**

##### **IV.A. Quant à l'indemnisation pour licenciement « manifestement déraisonnable » au sens de la C.C.T. n° 109 du 12 février 2014**

###### **1/Principes**

a/ La C.C.T. n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 mars 2014, est entrée en vigueur le 1er avril 2014..

Elle s'applique aux congés [licenciés] à partir de cette date.

L'article 3 de la CCT n° 109 dispose que :

*« Le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ».*

L'article 4, alinéa 1 de la CCT n° 109 dispose que :

*« Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin ».*

L'article 5 de la CCT n° 109 dispose que :

*« L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.*

*La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement».*

Les « motifs concrets » dont l'énonciation est exigée par la CCT n°109 sont les raisons réelles du licenciement qui doivent permettre au travailleur de savoir pourquoi son contrat a été rompu, d'apprécier la pertinence des motifs du congé et l'opportunité de contester son licenciement en justice

- l'article 8 de la C.C.T. n° 109 définit le 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.»*

Suivant le commentaire de l'article 8, le contrôle judiciaire du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement, mais bien sur la question de savoir si les motifs sont ou non un des motifs admissibles visés à l'article 8 précité et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

Le contrôle judiciaire est marginal : il appartient au juge du fond de vérifier uniquement le caractère manifestement déraisonnable du licenciement, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnable dont il dispose.

En cas de contestation, la C.C.T. n° 109 règle expressément, sous son article 10, la charge de la preuve des motifs concrets du licenciement.

L'article 10 de la C.C.T. n° 109 prévoit:

*« 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.*

*If 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.*

*If 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. »*

L'incertitude subsistant à la suite de la production d'une preuve, d'où qu'elle vienne, doit nécessairement être retenue au détriment de celui qui en a la charge et sur lequel pèse le risque du défaut de preuve. (N. VERHEYDEN-JEANMAIR, *La charge de la preuve*, in *J. a Preuve*, UC.L., 1987, 7; R. MOUGENOT, «La preuve», *Rép. Not.*, 1990, 65; Cass., 17.9.1999, R.G. n° C.980144.F, p. as., 1999, 1, 467; Cass., 10.12.1976, *Pas.*, 1977, 1, 410)

Enfin, l'article 9 de la CCT n° 10.9 dispose que :

*« § 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.*

*§ 3. 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».*

Les partenaires sociaux ont commenté l'article comme suit:

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

b/ La matière des transferts conventionnels d'entreprises est régie par les chapitres 1 et II de la convention collective de travail n° 32 bis conclue le 7 juin 1985 au sein du Conseil National du Travail « *concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite* » ; cette C.C.T. constitue la transposition en droit belge de la directive européenne {à l'origine la directive 77/187/CEE, actuellement la directive n°2001/23 du Conseil du 12 mars 2001, concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements).

Comme le rappelle la Cour du travail de Liège dans un arrêt du 8 septembre 2005 :

« *Le transfert requiert la preuve de deux éléments :*

- *la poursuite par le cessionnaire d'une même activité économique : cette première condition est appelée "identité d'activité" (...)*
- *la cession de l'ensemble des moyens nécessaires à la poursuite de l'activité : c'est "l'identité d'entité" (...)*

(C.T. Liège, section Namur, 8 septembre 2005, R.G. n°7.679/2004)

Conformément à l'article 7 de la CCT n° 32 bis : « *Les droits et obligations qui résultent pour le cédant de contrats de travail existant à la date du transfert au sens de l'article 1er, 1°, sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire* ».

## **2/ Application**

1/ Madame C a demandé, par le biais d'un courrier de son conseil, les motifs de son licenciement, dans les formes (à savoir, par lettre recommandée) et dans les délais prévus à l'article 4 de la CCT n° 109 (soit, endéans les deux mois de son licenciement).

L'employeur y a répondu, par lettre de son précédent conseil, dans les délais prescrits par l'article 5 de la CCT n° 109.

Dès lors, en vertu de l'article 10 de la CCT n° 109, « *la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve* ».

2/ En l'espèce :

- La société invoque, dans ses conclusions de synthèse (page 11) « *la dissolution prochaine de sa société et le refus de Madame C concernant l'offre du groupe CH* », ce qui semble s'inscrire dans la « *réorganisation de l'activité médicale* » invoquée par la société dans son courrier précisant les motifs concrets du licenciement;
- Madame C expose quant à elle qu'un transfert conventionnel d'entreprise a eu lieu, son employeur ayant cédé son activité au « groupe CH »; elle aurait été licenciée dans la mesure où le cessionnaire ne souhaitait pas reprendre Madame C.

Le tribunal estime que le licenciement de Madame C doit être qualifié de « *manifestement déraisonnable* » au sens de la CCT n° 109, pour les motifs suivants:

a/ La société n'invoque aucun motif lié à *l'aptitude ou la conduite* de Madame C.

Les motifs invoqués par la société se réfèrent à des « nécessité de fonctionnement de l'entreprise ». Ceux-ci ne peuvent pas être retenus :

La « dissolution » de la société n'est, encore à ce jour, qu'un projet.

Ce projet de dissolution apparaît, en réalité, comme la *conséquence* du transfert de l'activité au « Groupe CH »: 11 ne s'agit donc pas, à ce titre, d'une *cause* du licenciement de Madame C.

La société n'établit pas, et n'offre pas d'établir, que J.e transfert d'activité au profit du « Groupe CH » constitue, en tant que tel et pour la société en sa qualité d'employeur, une « nécessité de fonctionnement de l'entreprise ».

La société précise d'ailleurs (en page 8 de ses conclusions de synthèse) que : « *Le groupe CH a en outre décidé d'harmoniser les modes de fonctionnement de tous les sites et donc de supprimer le personnel privé et de fournir directement le matériel et le secrétariat moyennant rétrocession d'honoraires. La concluante n'aura donc plus son propre personnel* ».

C'est donc le mode d'organisation du « Groupe CH », cessionnaire de l'activité, qui semble avoir commandé qu'il soit mis fin aux contrats de travail des employées de la société, et non une cause inhérente au fonctionnement de la société elle-même.

La société n'établit pas que la « baisse du chiffre d'affaires » ait pour cause la « diminution des hospitalisations » qu'elle invoque; le seul document qu'elle dépose, à savoir un extrait de PV d'une assemblée générale du 14 octobre 2015, fait état de ce que « *les honoraires sont en forte diminution* » sans en préciser la cause. Aucun élément de preuve n'est déposé quant à la cause alléguée par la société, alors qu'il est affirmé par ailleurs que le système se mettant en place dans le cadre du transfert de l'activité au « Groupe CH », est celui d'une « rétrocession d'honoraires » : cet élément pourrait expliquer que les honoraires *perçus par la société* soient en forte baisse, si ceux-ci sont directement perçus par le « Groupe CH » et rétrocédés aux médecins directement, et non pas à la société.

Par ailleurs, le « *refus de Madame C concernant l'offre du groupe CH* », à le supposer établi, était parfaitement légitime, puisque le « Groupe CH », en sa qualité de cessionnaire, était tenu de reprendre les droits et obligations - y compris en ce qui concerne sa rémunération- résultant de son contrat de travail avec la défenderesse, conformément à l'article 7 de la CCT n° 32 bis (*cf* ci-dessous, point b)

b/ Madame C établit de son côté, à suffisance, le motif réel de son licenciement, à savoir le refus du cessionnaire (le « Groupe CH ») de la reprendre à son service dans le cadre d'un transfert conventionnel d'entreprise.

Le transfert conventionnel d'entreprises s'établit en l'espèce, sur base des éléments suivants:

- Un changement d'employeur a eu lieu : les personnes occupées en qualité d'employées au sein de la société jusqu'au 31 décembre 2015 ont été, à dater du 1er janvier 2016, sous l'autorité du « Groupe CH ».

Cet élément est d'ailleurs expressément reconnu par la société.

- <sup>11</sup> Un transfert d'activités est réalisé: le transfert concerne les activités hospitalières, lesquelles sont - encore à ce jour semble-t-il - exercées sur le même site (Clinique Lé), et la gestion administrative (secrétariat).

Le fait que les activités de la société, sur le plan médical, furent limitées à certaines spécialités, alors que le groupe CH offre toutes les spécialités médicales n'a pas pour conséquence qu'il n'y aurait pas transfert de l'activité de la société, qui est (ou sera) seulement intégrée, et poursuivie, dans une structure plus importante.

- Le transfert d'une entité conservant son identité ne requiert pas nécessairement le transfert d'actifs corporels ou incorporels; en l'espèce, il apparaît qu'à tout le moins l'entité composée, à la date du 1er janvier 2016, de toutes les travailleuses (à l'exception de Madame C) - exerçant les tâches d'administration/secrétariat - a été transférée au « Groupe CH ».

La rupture « de commun accord » des contrats de travail qui liaient (au 31 décembre 2015) ces employées et la société est sans incidence, dès lors que ces travailleuses ont en réalité poursuivi, sans interruption, leurs activités pour compte de leur nouvel employeur.

Pour le surplus, il n'est pas contesté que les médecins qui exerçaient leurs activités au sein de la société poursuivent leur même activité au sein du « Groupe CH ». Les différences en termes de structure juridique et de mode de facturation de leurs honoraires ne suffisent pas à considérer que l'entité qu'ils composent n'eût pas été transférée.

- Le caractère conventionnel du transfert se - déduit, à suffisance, des éléments figurant au dossier, dont essentiellement l'échange d'e-mails entre la gérante de la société, le « médecin chef de site- CH-Lé» et un nommé P, en janvier et février 2015 (pièce 8 du dossier de la société), intitulé « *Reprise personnel CM/* ».

Le licenciement décidé en raison du (futur) changement d'employeur n'est pas un motif licite (*cf*r article 9 de la CCT n° 32 bis) ; *a fortiori* en est-il ainsi lorsque le cédant et le cessionnaire envisagent le licenciement d'un travailleur, en raison de ce que les conditions de rémunération de ce travailleur ne seraient, dans le cadre du transfert, pas maintenues.

Le motif est manifestement déraisonnable, en ce qu'il ne constituait pas une alternative (licite) de gestion de l'entreprise.

3/ Le chef de demande relatif à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est fondé dans son principe.

Le tribunal considère que l'intensité du caractère déraisonnable du licenciement est, en l'espèce, relativement modérée, aucune circonstance ni motif particulier ne justifiant l'octroi du montant maximum de l'indemnité réclamée par Madame C.

Le tribunal estime qu'il y a lieu de fixer l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 8 semaines de rémunération.

4/ Aucune des parties ne dépose les fiches de paie (des 12 derniers mois) ni aucun autre document éventuel permettant de calculer le montant de l'indemnisation fixée à 8 semaines de rémunération.

Madame C ne chiffre pas sa demande de ce chef.

Madame C estime par ailleurs qu'il y aurait lieu de « *poursuivre le calcul complet de l'indemnité (et de vérifier) que cette indemnité a tenu compte des primes, avantages, chèques repas et autres faisant partie de la rémunération* »

A l'audience, les deux parties confirment que les documents sociaux, légalement prévus, ont été transmis à Madame C.

Il semble donc que les deux parties disposent des éléments nécessaires au calcul de l'indemnité fixée à 8 semaines de rémunération auquel le tribunal condamne la société, mais également à la vérification de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de préavis déjà versée.

Si les parties ne s'accordent pas quant à ce, il leur appartiendra d'en débattre, dans le cadre d'une demande de fixation dont l'initiative appartiendra aux deux parties ou à l'une d'elles.

Entre-temps, il est réservé à statuer quant à ce, ces chefs de demande étant renvoyés au rôle.

#### **IV.B. Quant à l'indemnité réclamée du chef de licenciement manifestement discriminatoire**

##### **1/ Principes**

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination s'applique à la relation de travail (articles 5, § 1<sup>er</sup>, 5<sup>o</sup> de la loi), notamment en ce qui concerne les dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail (article 5, § 2, 3<sup>o</sup> de la loi).

Dans les domaines qui relèvent de son champ d'application, la loi interdit toute distinction directe, fondée (notamment) sur l'âge et/ou l'état de santé actuel ou futur, qui ne peut être justifiée conformément à la loi<sup>2</sup>.

Suivant l'article 4, 6<sup>o</sup> de la loi, une distinction directe est la situation qui se produit lorsque sur la base de l'état de santé actuel ou futur ou sur l'âge, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

La loi organise un partage du fardeau de la preuve de la discrimination : l'article 28 de la loi dispose que :

*« §1<sup>er</sup>\_ Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination [ ..] invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.*

*§2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :*

- 1<sup>o</sup> les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable (...)*
- 2<sup>o</sup> les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence (...). »*

D'autres éléments de preuve « *de toute nature* » susceptibles de faire naître la présomption de discrimination sont également admis (E. CRABEELS, D. DESAIVE et P. MALDEREZ, « Du neuf en matière de lutte contre les discriminations: les lois du 10 mai 2007 », in *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, CUP, 2008, 105).

La personne qui s'estime victime d'une discrimination a la charge de prouver, et non seulement d'alléguer, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination. C. trav. Bruxelles, 17.2.2014, R.G. n° 2011/AB/1054-1059, 11<sup>ème</sup> et 12<sup>ème</sup> feuillets citant Cass., 18.12.2008, R.G. n° C060351F, [www.cass.be](http://www.cass.be) et C. const., arrêt n° 39/09 du 11.3.2009, B.52, [www.const-court.be](http://www.const-court.be).)

---

<sup>2</sup> v. articles 4, 4<sup>o</sup> et 14 de la loi du 10.5.2007. Les causes légales de justification sont celles visées aux articles 8 et 12, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 10.5.2007.

## **2/ Application**

La demande de Madame C visant à obtenir le paiement de « l'équivalent de 24 semaines de rémunération du chef de licenciement manifestement discriminatoire » est non fondée.

En effet:

a/ li n'apparaît, nullement, que Madame C ait subi un traitement moins favorable que ses collègues (secrétaires) *en raison de son âge*: il n'est pas contesté que deux de ses collègues étaient plus âgées qu'elle, tandis que la quatrième était plus jeune.

L'âge de Madame C n'a, manifestement, joué aucun rôle dans la décision de la licencier.

Le seul véritable motif de son licenciement est en lien avec le fait que le cessionnaire n'entendait pas lui garantir le maintien de sa rémunération: il ne s'agit pas d'un critère protégé au sens de la loi du 10 mai 2007.

Pour le surplus, le traitement, *par la société*, de Madame C n'était pas moins favorable que celui réservé à ses collègues dont le contrat de travail a pris fin « de commun accord », sans préavis ni indemnité (tandis que Madame C s'est vu notifié un préavis, puis dans un second temps, a perçu une indemnité compensatoire de préavis équivalente au solde de son préavis).

b/ D'autre part, il ne résulte strictement d'aucun élément que l'état de santé de Madame C ait un lien avec son licenciement.

A cet égard, il convient de ne pas confondre la *décision de licenciement* notifiée à Madame C le 18 février 2015, de celle visant à mettre fin aux relations de travail, en cours de préavis.

Au moment de son licenciement, rien n'indique que la société ait eu connaissance de ce que l'état de santé de Madame C eût été problématique; ce n'est que plusieurs mois après son licenciement, que Madame C a connu des périodes d'incapacité de travail.

La décision de mettre fin, en cours de préavis, à un contrat de travail - impliquant le fait que la travailleuse était libérée de toute prestation et percevait l'indemnité correspondant au solde du préavis qui restait à courir - ne constitue pas un traitement moins favorable que celui d'un travailleur qui devrait prêter l'intégralité de sa période de préavis (préavis dont aucune des travailleuses se trouvant dans une situation comparable n'a, en l'espèce, bénéficié).

## **IV.C. Quant à la demande reconventionnelle**

### **1/ Principes**

*« Une procédure peut revêtir un caractère vexatoire non seulement lorsqu'une partie est animée de l'intention de nuire à une autre mais aussi lorsqu'elle exerce son droit d'agir en justice d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par-u,,e personne prudente et diligente»*

(Cass. 31 octobre 2003, n° de rôle : C.02.0602.F/4, publié sur www.juridat.be)

*« La sanction de l'action ou de la défense en justice, téméraire et vexatoire, par l'octroi de dommages et intérêts, est évidemment une application de la théorie de l'abus de droit. Elle n'exige donc pas une intention méchante et il suffit que le critère de la faute par rapport au comportement de l'homme normalement raisonnable et prudent puisse s'appliquer pour que des dommages et intérêts puissent être accordés de ce chef. Mais le respect de la liberté du droit d'agir en justice ou de s'y défendre impose au juge une grande prudence avant de considérer qu'il y a action téméraire et vexatoire. Engager un procès ou exercer une voie de recours sans avoir la certitude de réussir ne constitue pas en soi une faute. La faute n'apparaît que si l'action manque totalement de fondement, en telle sorte qu'on peut considérer qu'elle n'aurait pas été intentée par un homme normalement prudent».*

(R.O. DALCQ, "Examen de jurisprudence, La responsabilité délictuelle et quasi délictuelle" in *R.C.J.B.*, 1973, p. 637; civ. Namur, 12 mars 1990, *J.L.M.B.*, 1990, p. 853; Cour trav. Liège, Se ch., 21 décembre 1993, R.G. 20.666r

Il faut établir l'existence d'une faute du demandeur dans l'intentement de son action, faute qui n'apparaît que si l'action manque totalement de fondement ou excède manifestement les limites de l'exercice normal de son droit d'agir en justice (Cass., 31 octobre 2003, *J.T.*, 2004, p.135, obs. J.-Fr. VAN DROOGHENBROECK, « L'abus procédural : une étape décisive »)

Une action ne peut être considérée comme revêtant un caractère téméraire et vexatoire si elle a été entamée suite à une simple erreur dénuée de toute intention malicieuse (Cour trav. Liège, Se ch., 16 décembre 1996, R.G. n°22.911/94; Cour trav. Liège, sect. Namur, 13e ch., 22 juin 2004, R.G. n°7.465/2003).

### **2/ Application**

La demande reconventionnelle est dénuée de tout fondement.

La demande de Madame C est, très partiellement, fondée. A cet égard, son action n'est évidemment pas téméraire.

Pour le surplus, le tribunal considère que Madame C n'a pas, dans l'exercice de son droit d'agir en justice, excédé l'exercice normal de celui-ci.

**-PAR CES MOTIFS,  
LE TRIBUNAL,**

**Statuant après avoir entendu les deux parties,**

1. Déclare la demande principale recevable et partiellement fondée dans la mesure ci-après :

Dit que la S.P.R.L. M doit payer à Madame C, une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (au sens de la CCT n° 109), équivalente à 8 semaines de rémunération ;

Réserve à statuer quant aux montants dus à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, et le cas échéant à titre de solde de l'indemnité de préavis versée à Madame C, et renvoie la cause au rôle quant à ce ;

Déboute Madame C pour le surplus;

2. Déclare la demande reconventionnelle non fondée ;

En déboute la S.P.R.L. M;

3. Réserve les dépens.

Ainsi jugé par la 2ème chambre extraordinaire du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient:

Mathieu PIRSON,  
David ROZENBLUM,  
Didier SAUCOURT,

Juge,  
Juge social employeur,  
Juge social employé,

Et prononcé en audience publique extraordinaire du 11 -07- 2017 à laquelle était présent :

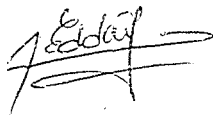
Mathieu PIRSON,  
assisté par Ikram EDDAIF,

Juge,  
Greffier délégué.

**Le Greffier délégué,**

**Les Juges sociaux,**

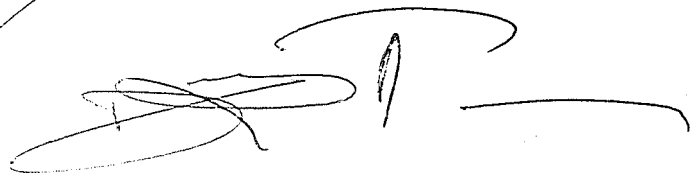
**Le Juge,**



Ikram EDDAIF



David ROZENBLUM & Didier SAUCOURT



Mathieu PIRSON

