



Handwritten notes in French:
 ...
 ...
 ...

Numéro de répertoire : 2018/ 008405
Date du prononcé : 22.6.2018
Numéro de rôle : 17/3147/A
Numéro audiorat : 18/7/17/025
Matière : Contrat de travail employé
Type de jugement : définif (19) contradictoire

Expédition

Délivrée à Le € : PC :	Délivrée à Le € : PC :
-------------------------------------	-------------------------------------

Liquidation au fonds : NON
 (loi du 19 mars 2017)

Tribunal du travail francophone de Bruxelles 1^{ère} Chambre

Jugement

Copie art. 792, C.J.
 Exempt de droit

EN CAUSE :

Madame V. T
domiciliée
partie demanderesse, comparaisant par Me Françoise DANJOU, avocate ;

CONTRE :

La S.P.R.L. T, ci-après la *Société*,
inscrite auprès de la B.C.E. sous le n° 0472
dont le siège social est établi boulevard
partie défenderesse, comparaisant par Me Dimitri SAVOSTIN, avocat ;

* * *

I. INDICATIONS DE PROCEDURE

Le Tribunal a fait application de la loi du 15.6.1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

La cause a été communiquée à l'Auditorat du travail de Bruxelles, qui a indiqué n'émettre aucun avis (v. articles 764, al. 1, 3 et 5 et 766 CJ et circulaire n° 13/2015 du Collège des procureurs généraux).

Comparaissant comme dit ci-dessus, les parties ont été entendues à l'audience publique du 25.5.2018. Les parties n'ont pu y être conciliées. La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

Dans son délibéré, le Tribunal a pris en considération les pièces inventoriées au dossier de la procédure, et notamment :

- la requête introductive d'instance de Madame T déposée au greffe du Tribunal le 6.4.2017 ;
- l'ordonnance de fixation des dates des conclusions et des plaidoiries rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire le 9.5.2017, notifiée au conseil des parties par avis du 12.5.2017, telle que réaménagée du commun accord des parties ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la Société déposées au greffe du Tribunal le 21.12.2017 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de Madame T déposées au greffe du Tribunal le 28.2.2018 ;
- le dossier inventorié de pièces déposé par chacune des parties.

II. FAITS

Les faits pertinents de la cause, tels qu'ils résultent des dossiers et pièces de procédure déposés, peuvent être résumés comme suit :

1. La Société se décrit comme spécialisée dans le domaine de l'expertise immobilière. Elle relève de la commission paritaire auxiliaire pour employés n° 200.
2. Le 11.11.2011, la Société engage Madame T en qualité de « *collaboratrice administrative* » à temps plein dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée prenant cours le 15.11.2011. Cet engagement intervient sur la recommandation de Madame P T secrétaire de direction au sein de la Société et marraine de l'intéressée.
3. La collaboration professionnelle est marquée par certaines difficultés, dont l'origine, le contexte et les responsabilités font l'objet de récits contradictoires des parties.
4. Du 29.1.2016 au 13.3.2016 inclus, Madame T est en *incapacité de travail*. Elle reprend le travail le 14.3.2016.
5. Par un courrier du 18.4.2016, la Société *licencie Madame T* avec effet immédiat moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 3 mois et 12 semaines.
6. Le 27.4.2016, la Société remet à Madame T les documents sociaux de sortie, dont le formulaire C4 qui reprend comme motif précis du chômage : « *baisse notable de la productivité, multiplication des erreurs depuis août 2015* ».
7. Par un courrier recommandé du 23.5.2016, Madame T demande à la Société de lui communiquer les motifs concrets de son licenciement.
8. Par un courrier (recommandé) du 13.6.2016, la Société communique à Madame T les motifs du licenciement. Ce courrier est rédigé comme suit :
« Madame,
Concerne : Motivation de votre licenciement
En réponse à votre lettre recommandée du 23 mai 2016 nous interrogeant sur la motivation de votre licenciement, nous réitérons les arguments qui vous ont été donné[s] le 18 avril 2016, lors de la signification de votre licenciement, et lors de la signature des documents ONEM quelques jours plus tard, à savoir :
Depuis Août 2015, nous avons, à regret, constaté une *nette baisse de votre productivité, particulièrement concernant les états des lieux pour SODRAEP, et, concomitamment, de très nombreuses erreurs dans l'exécution des tâches qui vous étaient confiées.*
Ces manquements, répétitifs malgré les remarques, conjugués à des absences du bureau injustifiées ont induit une perte de confiance dans la qualité de votre travail et conduit, in fine, à votre licenciement.
Notre insatisfaction progressive envers votre travail ne peut être une surprise pour vous eu égard aux nombreux entretiens que nous avons eus ces derniers mois en rapport avec ces manquements répétés, et vous avons mise en garde, à plusieurs reprises, contre ces agissements. Ces remarques ont été tenue[s] par moi-même et par d'autres membres de notre équipe.

Dans l'espoir que ces informations vous permettront de tourner la page, veuillez agréer, Madame THEYS, l'expression de notre considération distinguée. »

9. Par un courrier (recommandé) du 16.9.2016, Madame T conteste, à l'intermédiaire de son organisation syndicale, les motifs du licenciement. La Société y répond par un courrier du 31.10.2016, aux termes duquel elle maintient sa position.

10. Le 6.4.2017, Madame T assigne la Société en justice.

III. OBJET DE LA DEMANDE

Madame T demande au Tribunal de condamner la Société à lui payer les sommes brutes suivantes :

- 14.088,63 € à titre d'indemnité de non-concurrence ;
- 14.088,63 € à titre d'indemnité pour discrimination dans le cadre des relations de travail ou, subsidiairement, 9.218,89 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 317,52 € à titre de rémunération des jours fériés légaux intervenus dans le mois de la fin du contrat de travail ;
- les intérêts légaux et judiciaires sur ces montants bruts, au taux légal, à compter du 29.6.2016.

Madame T demande également la condamnation de la Société à lui délivrer les documents sociaux suivants : compte individuel, fiche de paie et fiche fiscale reprenant les condamnations à intervenir, sous peine d'une astreinte de 25 € par document et par jour de retard à compter d'un délai de trente jours à partir de la signification du jugement.

Elle demande la condamnation de la Société aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 2.400 €.

IV. DISCUSSION

4.1. Indemnité de non-concurrence

1. Madame T estime que l'article 10 du contrat de travail la liant à la Société constitue une clause de non-concurrence. Elle estime que la Société ne peut invoquer la nullité de cette clause. Elle précise avoir « *décidé de couvrir la nullité de la clause et réclame paiement de l'indemnité compensatoire* », qu'elle chiffre, en application des articles 65 et 86 de la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail¹, à 14.088,63 € bruts.

¹ v. conclusions additionnelles et de synthèse de Madame T , pp. 7-8 et sa pièce n° 12 qui contient la référence expresse à ces dispositions légales.

2. La Société conteste la déduction de l'indemnité réclamée au motif que l'article 10 du contrat de travail n'est pas une clause de non-concurrence mais une « *clause de non-débauchage de clientèle* » et que, même à la considérer comme une clause de non-concurrence, elle est réputée inexistante dès lors qu'elle ne remplit pas la condition de rémunération conditionnant sa validité (la rémunération annuelle de Madame T ne dépassant pas le seuil fixé par l'article 65, § 2, al. 1 de la loi du 3.7.1978 précitée).

3. La clause de non-concurrence contenue dans un contrat de travail d'employé est régie par l'article 86 de la loi du 3.7.1978 précitée, qui renvoie à l'article 65 de la même loi. Il n'est pas contesté que la Société n'est pas une entreprise à laquelle la clause dérogatoire, prévue à l'article 86 § 2 peut s'appliquer.

4. Il résulte de ces dispositions légales que :

- la clause commune de non concurrence est définie comme suit « *celle par laquelle l'ouvrier s'interdit, lors de son départ de l'entreprise, d'exercer des activités similaires, soit en exploitant une entreprise personnelle, soit en s'engageant chez un employeur concurrent, ayant ainsi la possibilité de porter préjudice à l'entreprise qu'il a quittée en utilisant, pour lui-même ou au profit d'un concurrent, les connaissances particulières à l'entreprise qu'il a acquises dans celle-ci, en matière industrielle ou commerciale.* » (article 65, § 1^{er}) ;
- la clause commune de non-concurrence est soumise aux conditions de validité fixées par l'article 65, § 2, al. 1^{er} à 5, et aux conditions de mise en œuvre fixées par l'article 65, § 2, al. 9 de la loi précitée.

5. Il a déjà été rappelé que des termes des articles 65 et 86 et de la corrélation entre eux, il se déduit que le législateur a fait une distinction entre les cas de nullité de la clause de non concurrence où la nullité peut être invoquée par le travailleur et par lui seul et le cas où la clause de non concurrence ne produit pas ses effets².

6. En l'espèce, l'article 10 du contrat de travail de Madame T stipule : « *En cas de rupture de contrat par l'une des parties, l'employé s'engage, pendant une durée de 5 ans, à ne pas démarcher les clients de l'employeur pour des prestations similaires à celles exercées par l'employeur.* »

7. Même à considérer que l'article 10 du contrat de travail répondrait à la définition légale de la clause de non concurrence *-quod non-*, il est acquis que lorsqu'il est prévu, comme en l'espèce, que la clause produit ses effets même s'il est mis fin au contrat par l'employeur sans motif grave, et en dehors du cas de la clause dérogatoire visé à l'article 86 § 2 (v. *supra*)³, la clause ne produit pas d'effets et le travailleur n'a pas droit à une indemnité compensatoire⁴.

² v. Cass., 7.2.1994, *J.T.T.*, 1994, 139-140.

³ Et de l'hypothèse d'un licenciement « *pendant la période d'essai* » ou, selon l'article 65, § 2, al. 2, tel qu'en vigueur depuis le 1.1.2014 « *durant les six premiers mois à partir du début du contrat* ».

⁴ v. Cass., 7.2.1994, *J.T.T.*, 1994, 139-140.

8. Ce seul constat suffit à débouter Madame Tl de sa demande d'indemnité de non-concurrence. Aucune indemnité de non-concurrence n'est due.

4.2. Indemnité pour discrimination ou pour licenciement manifestement déraisonnable

9. Madame Tl constate que son licenciement a été décidé alors qu'elle reprenait à peine le travail après une période d'incapacité de travail pour cause de dépression en lien avec une situation conflictuelle rencontrée sur le lieu de travail et ce dans un contexte où « *l'accent est mis sur la recherche d'erreurs et les reproches* ». Elle en conclut que « *manifestement le licenciement trouve sa cause dans [son] état de santé actuel et futur et donc dans une situation de discrimination fondée sur un critère protégé, l'état de santé actuel et futur* ».

10. Quoiqu'elle ne s'en explique pas autrement que par une référence générale à la loi du 10.5.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, Madame Tl paraît réclamer l'indemnisation forfaitaire de six mois réparant le dommage matériel et moral subi du fait d'une discrimination fondée sur son état de santé dans le cadre des relations de travail, prévue sous l'article 18, § 2, 2°, de ladite loi du 10.5.2007. Elle en chiffre le montant à la somme de 14.088,63 € bruts.

11. Les principes applicables peuvent être rappelés comme suit :

- La loi du 10.5.2007 s'applique à la relation de travail, notamment en ce qui concerne les dispositions pratiques en matière de rupture des relations de travail⁵.
- Dans les domaines qui relèvent de son champ d'application, la loi interdit toute distinction directe, fondée (notamment) sur l'état de santé actuel ou futur, qui ne peut être justifiée conformément à la loi⁶.
- Une distinction directe est la situation qui se produit lorsque sur la base de l'état de santé actuel ou futur, 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 comparable⁷.
- La charge de la preuve de la discrimination est partagée entre les parties : 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'état de santé actuel ou futur, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination⁸.

⁵ v. articles 5, § 1^{er}, 5° et 5, § 2, 3° de la loi du 10.5.2007.

⁶ v. articles 4, 7° et 4° et 14 de la loi du 10.5.2007. Les causes légales de justification sont celles visées aux articles 8 et 12, § 1^{er}, de la loi du 10.5.2007.

⁷ v. article 4, 6° de la loi du 10.5.2007.

⁸ v. article 28, § 1^{er}, de la loi du 10.5.2007.

- Les faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe sont notamment :
 - o les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé ; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts ; ou
 - o les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec celui de la personne de référence⁹.
- D'autres éléments de preuve « *de toute nature* » susceptibles de faire naître la présomption de discrimination sont également admis¹⁰.
- 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. Cette exigence est de jurisprudence constante¹¹.

12. En l'espèce, Madame T n'établit pas, en l'état du dossier présenté, de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'état de santé actuel ou futur. Il n'apparaît en effet d'aucun des éléments de la cause que l'état de santé soit à la base de la décision de licenciement :

- Ni le formulaire C4 ni aucune des communications échangées relatives à la motivation du licenciement, en ce compris la contestation du motif formulée par l'organisation syndicale de Madame T ne contiennent une quelconque référence à l'état de santé de Madame T¹².
- Au contraire, les éléments que Madame T invoque elle-même, à savoir les difficultés rencontrées au travail, qu'elle consigne également dans son « *résumé de l'ambiance de travail* »¹³, ainsi qu'une « *atmosphère hostile* » lors de sa reprise du travail en date du 14.3.2016, caractérisée (selon elle) par la recherche et le relevé de ses erreurs¹⁴, ne résident pas dans son état de santé.

⁹ v. article 28, § 2, de la loi du 10.5.2007.

¹⁰ v. F. 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.

¹¹ v. C. trav. Bruxelles, 17.2.2014, R.G. n° 2011/AB/1054-1059, 11^{ème} et 12^{ème} feuillets citant Cass., 18.12.2008, R.G. n° C060351F, www.cass.be et C. const., arrêt n° 39/09 du 11.3.2009, B.52, www.const-court.be.

¹² v. pièces n° 5, 8, 9 et 11 de Madame THEYS et pièces n° 4, 5, 6 et 10 de la Société. S'agissant des absences du bureau injustifiées, la Société précise qu'il s'agit de courtes absences liées à des arrivées ou reprises du travail tardives – v. pièce n° 11 de Madame THEYS et pièce n° 11 la Société.

¹³ v. pièce n° 10 du dossier de Madame THEYS.

¹⁴ v. conclusions additionnelles et de synthèse de Madame THEYS, pp. 8-9.

- La récence de l'incapacité de travail au moment du licenciement ne suffit du reste pas à postuler ni établir une quelconque corrélation entre cette incapacité (et l'état de santé qui en est la cause) et le licenciement.
13. Le mécanisme de renversement de la charge de la preuve prévu à l'article 28, § 1^{er}, précité ne s'en trouve pas déclenché.
14. Aucune indemnité pour discrimination n'est due.
15. Subsidiairement, Madame T allègue que son licenciement est manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la C.C.T. n° 109¹⁵. Elle réclame l'indemnisation maximum de 17 semaines de rémunération visée à l'article 9 de la C.C.T. n° 109, à raison d'un montant de 9.218,89 €.
16. La Société a, par son courrier du 13.6.2016, communiqué à Madame T les motifs concrets du licenciement de cette dernière, et ce dans le respect de l'article 5 de la C.C.T. n° 109.
17. En cas de contestation de ce motif, c'est l'article 10, 1^{er} tiret de la C.C.T. n° 109 qui règle la charge de la preuve en prévoyant que la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.
18. Cette règle retranscrit presque textuellement l'article 870 du Code judiciaire¹⁶. Il s'en déduit raisonnablement que l'intention des rédacteurs de la C.C.T. n° 109 a été de confirmer l'application, dans cette hypothèse, des règles du droit commun de la preuve inscrites dans les articles 870 du Code judiciaire et 1315, al. 1^{er}, du Code civil et traduites par le principe *actori incumbit probatio*.
19. Le régime mis en place par l'article 10, 1^{er} tiret, peut dès lors être synthétisé comme suit :
- il appartient à l'employeur de prouver les faits qu'il allègue comme motifs concrets du licenciement ;
 - il appartient au travailleur qui s'estime victime d'un licenciement manifestement déraisonnable de le prouver : il doit prouver que ce motif, le cas échéant, n'est pas la véritable cause de son licenciement et, dans tous les cas, qu'il est « *manifestement déraisonnable* ».

¹⁵ Convention collective de travail n° 109 du 12.2.2014 concernant la motivation du licenciement, ratifiée par A.R. du 9.3.2014 paru au M.B. du 20.3.2014, entrée en vigueur le 1.4.2014.

¹⁶ L'article 870 CJ dispose « *Chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue* ».

20. En l'état du dossier présenté, le Tribunal observe ce qui suit :

- Les manquements reprochés (baisse de productivité et erreurs répétées) sont suffisamment objectivés par les explications écrites et argumentées fournies par les gérants de la Société qui n'ont été ni contestées ni rencontrées par Madame T¹⁷ ainsi que par les témoignages, concordants sur la commission par celle-ci d'erreurs, de trois membres du personnel de la Société¹⁸ (dont l'effectif s'élève à 5,5 équivalents temps plein en 2016). Contrairement à ce que soutient Madame T¹⁷, ces témoignages font foi, étant consignés dans des attestations rédigées dans les formes prescrites par les articles 961/1 et s. du Code judiciaire, sans que la qualité de leur auteur, qui ont admis s'exposer à des sanctions pénales en cas de déclarations fausses, ne leur ôte, en l'absence d'élément de suspicion avéré, leur valeur probante.
- L'examen des pièces figurant au dossier de la procédure permet ainsi de constater que le licenciement de Madame T¹⁷ repose sur des éléments concrets, en lien avec son aptitude ou sa conduite, ce qui correspond au motif allégué par la Société.
- Le démenti que Madame T¹⁷ oppose au motif allégué¹⁹ ne suffit pas, faute d'être objectivé ou corroboré par le moindre élément établi, à rendre ce motif inexistant ou factice ni, au vu des pièces et explications fournies par la Société (v. *supra*), illégitimes. Madame T¹⁷ a d'ailleurs à l'inverse, en termes de plaidoiries, reconnu la commission d'erreurs dans l'exécution de ses tâches. Il n'y a pour le surplus aucun argument à tirer de l'absence d'avertissements écrits adressés durant l'occupation, la petite taille de l'entreprise²⁰ expliquant, comme le soutient de manière crédible la Société, la culture orale interne à l'entreprise.
- Aucun élément ne permet enfin de considérer que le licenciement de Madame T¹⁷, sur la base du motif allégué, n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable mis dans la même situation. Le contexte d'une situation conflictuelle au travail, impliquant Madame THEYS, a du reste pu conduire l'employeur à opter pour cette alternative de gestion, dont l'opportunité échappe au contrôle marginal du Tribunal.

21. En conclusion, Madame T¹⁷ n'établit pas, comme il le lui incombe, que le motif de licenciement allégué ne serait pas la véritable cause de son licenciement et, dans tous les cas, qu'il est « *manifestement déraisonnable* ».

¹⁷ v. pièces n° 8 et 11 (et spécialement son annexe) de Madame T¹⁷ ; pièces n° 4 à 6, 10, et 11 (et 12) de la Société.

¹⁸ v. pièces n° 7 à 9bis de la Société.

¹⁹ v. conclusions additionnelles et de synthèse de Madame T¹⁷, pp. 11-12 ; pièce n° 9 de Madame T¹⁷ et pièce n° 5 de la Société.

²⁰ La Société indique, sans être contredite, qu'elle occupait, en 2016, 5,5 équivalents temps plein.

22. Aucune indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est due.

4.3. Rémunération pour jours fériés

23. Le droit à la rémunération afférente aux jours fériés survenant dans la période de 30 jours qui suit la fin du contrat de travail découle des dispositions de la loi du 4.1.1974 relative aux jours fériés et de l'article 14 de l'arrêté royal du 18.4.1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4.1.1974.

24. L'obligation de payer la rémunération cesse si le travailleur a retrouvé un emploi chez un autre employeur. La preuve en incombe à la Société.

25. Il ne ressort d'aucun élément ou pièce du dossier que Madame T aurait recommencé à travailler durant la période de 30 jours suivant la fin de son contrat de travail.

26. La rémunération afférente aux trois jours fériés survenus endéans cette période (1.5.2016, 5.5.2016 et 16.5.2016) est due, à hauteur du montant brut non contesté de 317,52 €.

27. La demande de délivrance des fiche de paie et fiche fiscale est dans cette mesure fondée dans son principe. Il n'est en revanche pas démontré qu'il y aurait lieu de craindre que la Société n'exécute pas spontanément son obligation de délivrance, de sorte qu'il n'y pas lieu d'assortir cette condamnation d'une astreinte.

4.5. Dépens

28. Madame T, qui succombe presque intégralement sur ses demandes, supportera les dépens de l'instance.

29. Eu égard à la tranche dans laquelle se situe l'enjeu du présent litige, le montant de base de l'indemnité de procédure est correctement fixé à 2.400 €²¹.

²¹ v. articles 2 et 8 de l'arrêté royal du 26.10.2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire [...]

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
Statuant après un débat contradictoire,**

Déclare la demande de Madame V T recevable et très partiellement fondée ;

Condamne en conséquence la S.P.R.L. T à payer à Madame V T la somme suivante :

- 317,52 € bruts à titre de rémunération des jours fériés légaux survenus le 1.5.2016, le 5.5.2016 et le 16.5.2016 ;

à augmenter des intérêts légaux et judiciaires calculés comme de droit sur cette somme, puis sous déduction des retenues obligatoires ;

Condamne la S.P.R.L. T à délivrer à Madame V T les fiche de paie et fiche fiscale relatives à la condamnation susvisée ;

Déboute pour le surplus Madame V T de sa demande ;

Condamne Madame V T aux dépens, liquidés à la somme de 2.400 € correspondant à l'indemnité de procédure.

