

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE DU 25 JANVIER 2023

Division Verviers

1^{ère} chambre

Le Jugement suivant a été prononcé

EN CAUSE :

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

Partie demanderesse représentée par Maître (...)

CONTRE :

La S.R.L. M. & D B.
inscrite à la BCE sous le numéro (...),
dont le siège social est établi (...)

Partie défenderesse comparissant par Maître (...)

1. PROCEDURE

A l'audience du 14 décembre 2022, les pièces du dossier de la procédure sont essentiellement les suivantes :

- La requête introductive d'instance reçue au greffe le 2 mars 2022 ;

- Les dernières conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 30 septembre 2022 ;
- Les dernières conclusions et le dossier de pièces de la partie demanderesse reçues au greffe le 26 octobre 2022 ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse déposé à cette audience ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse reçues au greffe le 28 décembre 2022.

Après avoir constaté que les parties ne peuvent être conciliées, le Tribunal a entendu les arguments des parties présentes ou représentées à la même audience.

A la date fixée du 28 décembre 2022, la partie défenderesse a déposé son dossier de pièces en application de l'article 769, al. 2 du code judiciaire, et la clôture des débats a eu lieu de plein droit.

La loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire a été respectée.

2. FAITS

À partir du 15 février 2018, Madame W. a travaillé pour le compte de la S.R.L. M.& D. B. dont le gérant est Monsieur P.

Il n'est pas contesté qu'elle a travaillé précédemment pour d'autres sociétés (LS M. B. S.P.R.L. et M. & D. S.A. — société de droit luxembourgeois), également dirigées par Monsieur P. ,

Madame W. a été en Incapacité de travail pendant plusieurs semaines, au mois d'août et septembre 2021 et a été hospitalisée en hôpital psychiatrique du 11 août au 9 septembre 2021.

Le 4 octobre 2021, Madame W. a repris le travail.

Il n'est pas contesté que le même jour, le gérant, Monsieur P. lui a signifié la fin de son contrat de travail. La S.R.L. M. & D. B. estime que c'est à la demande de la travailleuse qui estime, quant à elle, que c'était uniquement la décision de son employeur.

Quoi qu'il en soit, le 6 octobre 2021, l'employeur lui a notifié la fin de son contrat de travail à dater du 11 octobre 2021 moyennant une indemnité compensatoire de préavis correspondant à un délai de préavis de 13 semaines.

A la suite de cela, Madame W. a interpellé la S.R.L. M. & D. B. à plusieurs reprises afin de recevoir divers documents sociaux.

Par lettre recommandée du 9. décembre 2021, elle a également sollicité de son ancien employeur les motifs concrets de son licenciement en application de la C.C.T. n°109.

La S.R.L. M. & D. B. lui a répondu par courrier du 24 janvier 2022, transmis par recommandé du 3 février 2022 et retourné comme « non réclamé » en date du 22 février 2022

Le 2 mars 2022, Madame W. a Introduit la présente procédure.

3. DEMANDE ET POSITIONS DES PARTIES

Madame W. demande la condamnation de la S.R.L. M. & D. B. au paiement /

- d'une somme de 935,71€ bruts à titre d'amende civile forfaitaire correspondant à 2 semaines de rémunération en application de la C.G.T. n°109 ;

- d'une somme de 7.958,48 € bruts à titre d'indemnité correspondant à 17 semaines de rémunération en application de la C.C.T. n°109;
 - d'une somme de 12.164,16 € bruts à titre d'indemnité correspondant à 6 mois de rémunération en application de la loi du 10 mai 2007 ;
- toutes ces sommes étant à majorer des intérêts légaux et judiciaires sous déduction des seules retenues fiscales.

Elle demandait également, dans sa requête introductive d'instance, la condamnation de la défenderesse:

- A la délivrance des documents sociaux non encore transmis sous peine d'une astreinte de 25,00 € par jour à dater de la signification du jugement ;
- 1€ provisionnel au titre d'arriérés de rémunération et autres pécules de sortie dont elle souhaitait vérifier la pertinence exacte au regard des montants perçus lorsqu'elle aurait reçu l'ensemble des documents sociaux.

Etant donné que la S.R.L. M. & D. B. a produit, à l'appui de ses premières conclusions, la feuille de salaire relative à l'indemnité de rupture (pièce 14 du dossier de la S.R.L. M. & D.. B.) ainsi que celle relative aux pécules de sortie (pièce 8 du dossier de la S.R.L. M. & D. B.), elle a précisé ses demandes en demandant la condamnation de la S,R,L. M. & D. B. :

- au paiement d'une somme de 592,49C nets, correspondant à la rémunération impayée du mois de septembre 2021;
- au paiement d'une somme de 546,36 € bruts, correspondant à la rémunération impayée du mois d'octobre 2021 (période du 04 au 10.10.2021 — sortie le 11.10.2021) ;
- à délivrer la fiche de paie du mois d'octobre 2021 de même que la farde contenant l'ensemble des contrats de travail et fiches de paie de la demanderesse, sous peine d'une astreinte de 25,00€ par jour de retard.

La S.R.L. M. & D. B. demande au Tribunal qu'il déboute Madame W. de l'ensemble de ses prétentions. Elle estime que l'amende civile n'est pas due et que le licenciement ne peut, selon elle, être considéré comme étant manifestement déraisonnable, ni comme étant discriminatoire.

Elle ne semble toutefois pas contester l'absence de paiement de la rémunération des mois de septembre et octobre (partiel) 2021, ni l'absence de délivrance de la feuille de paie d'octobre 2021, ni le fait qu'elle détient toujours la farde de Madame W.

4. RECEVABILITE

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

Aucun moyen d'irrecevabilité n'est soulevé et ne semble devoir être soulevé d'office.

5. ANALYSE DU TRIBUNAL

5.1. Communication des motifs du licenciement et amende civile

Règles applicables

Il résulte des articles 4 à 7 de la C.C.T. n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement que l'employeur est tenu de communiquer au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement sauf s'il les lui a déjà communiqués de manière spontanée.

L'article 5 de la C.C.T. n°109 prévoit que la demande de motifs doit être envoyée par recommandé à l'employeur lorsqu'ils n'ont pas été transmis spontanément avant cette demande. Sa demande doit être transmise à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail ait pris fin.

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

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

En outre, les motifs transmis doivent être clairs et précis. Ils doivent permettre au travailleur de saisir les raisons qui ont mené au licenciement et d'apprécier l'opportunité d'un contrôle judiciaire sans imposer aux employeurs un cadre trop formaliste¹.

Les formules vagues, impersonnelles et stéréotypées sont donc exclues. Il doit s'agir de motifs réels et en lien avec le congé en cause².

Application des règles à la situation

Lorsque la S.R.L. M. & D. B. a notifié la rupture du contrat de travail à Madame W. en date du 6 octobre 2021, elle n'a pas indiqué de motif.

Madame W. A réclamé les motifs concrets de son licenciement, conformément à la C.C.T. n°109, par courrier recommandé du 9 décembre 2021.

La S.R.L. M. & D. B. lui a répondu par courrier du 24 janvier 2022, transmis par recommandé en date du 3 février 2022, qui n'a pas été recherché à la poste par Madame W comme suit :

« Permettez-moi tout d'abord de vous rappeler que c'est à votre demande que j'ai accepté cette démarche de licenciement : permettez-moi é cet effet de vous rappeler aussi votre attitude et vos remarques enthousiastes en quittant notre réunion, et ce en présence des personnes alors présentes au bureau.

Permettez-moi enfin de vous faire remarquer que cette décision m'agréait également au vu de votre attitude au bureau qui était de plus en plus négative, liée probablement à votre envie de ne plus travailler.

Puisque vous me le demander, voici une petite liste des griefs reprochés :

- Absences injustifiées ou non justifiées à répétition : ce n'est qu'après vous avoir contactée que j'obtenais comme réponse un oubli d'avoir prévenu par cc inadvertance » et sans notifier aucune raison. Vos collègues en sont témoins.
- Utilisation des moyens de paiements de la société sans autorisations, e principalement pour le paiement de factures de travaux effectués par la société de son mari. Me privant même de ce fait d'accepter ou non le montant facturé, ce qui frise la malhonnêteté.
- En 2019, un double paiement effectué sans consultation ni de vos collègues, ni de moi-même, sur un compte Barclays re buggé » a coûté é la société près de 33.000 euro de perte. Si le premier versement de 16.500 euro était trompeur en rapport de l'imitation parfaite de la facture, le second effectué, de façon tout à fait Inopportune, est à votre entière responsabilité. Un courrier avec le responsable de la KBC témoigne bien de cette responsabilité.
- Travail bâclé au niveau de la comptabilité, malgré les remarques de cette dernière. A toute fins, j'ai demandé aux comptables de bien vouloir m'adresser un courrier justifiant votre attitude et votre désinvolture.

¹ Voyez le rapport précédant la CCT n°109, p. 3

² C. trav. Liège, div. Namur, 26 septembre 2017, J.T.T., 2018, p. 25.

- Lors de votre présence seule au bureau certains jours, vous ne daigniez même pas répondre au téléphone, les clients s'adressant alors à moi, via mon numéro de GSM, ce qui me permet de douter même de cette votre présence. De plus, les enregistrements de caméras de surveillance révèlent le nombre d'heures passées dans votre voiture stationnée sur le parking de la société, non seulement pour fumer votre cigarette, mais également pour lire des livres. Utilisation de matériel de la société à ses fins privées : stylos, timbres postaux
- Vous avez transformé l'adresse de la société en centre de réception pour vos commandes personnelles, et elles étaient très nombreuses et parfois encombrantes.
- il me serait encore facile de vous reprocher bien d'autres futilités, mais je pense avoir cité les plus graves.

Je vous prierais enfin d'éviter de faire semblant de me rappeler des accords financiers oraux sans aucunes origines; et surtout de le faire par écrit car cela est répréhensible par la loi. Plainte sera déposée si cela se reproduit encore une fois.

Je vous rappelle enfin toutes les entrevues que nous avons eues afin de vous inciter à améliorer ou corriger votre façon de travailler. Devant votre obstination à ne rien changer, votre intervention visant à obtenir votre licenciement m'a soulagé de cette situation fâcheuse, et surtout gênante même pour vos collègues ou nos clients.

J'espère ainsi avoir clairement répondu à votre demande, tout en sachant que celle-ci n'était que mise en scène car vous saviez pertinemment bien les problèmes engendrés par votre négligence et votre manque de motivation. »

Le Tribunal constate que l'employeur a bien répondu à la travailleuse par recommandé dans le délai de deux mois prévu par la C.C.T. n°109.

Les motifs cités permettaient à Madame W. de vérifier leur fondement.

5.2. Licenciement manifestement déraisonnable

Règles applicables

1.

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

L'article 8 de la C.C.T n°109 du 12 février 2014 le définit ainsi comme le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, indépendamment des circonstances de ce licenciement.

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

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement, 11 porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de rétablissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable: Il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot "manifestement" à la notion de "déraisonnable" vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge.

Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».

Le rapport précédent la CCT na 109 mentionne également :

« La présente convention collective de travail vise, d'autre part, à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu. Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée. »

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

2.

Le Tribunal doit ainsi vérifier :

- Si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Dans ce cadre, le Tribunal doit examiner ³:

o l'exactitude des motifs invoqués ;

o si les motifs invoqués sont la cause réelle du licenciement, c'est-à-dire le lien causal existant entre les motifs et le licenciement ;

- Si l'exercice du droit de licencier de l'employeur est conforme à l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable.

La doctrine⁴ déduit de ces termes que le motif doit être valable et raisonnable. Le licenciement qui repose sur un motif non établi n'est pas valable. Le congé est alors non seulement illégal mais aussi déraisonnable. De la même manière, un licenciement dont le motif est bien en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doit encore être légitime ou raisonnable⁵.

3.

La conduite du travailleur vise « une manière d'agir, un comportement ou une attitude »⁶, la manière dont le travailleur « exécute sa prestation de travail, mais également celle dont il gère ses relations professionnelles avec l'employeur, ses collègues ou des tiers »⁷.

Concernant le caractère fautif ou non du comportement du travailleur, la même Cour a jugé ce qui suit⁸

³ Voyez notamment Trib. trav. Hainaut, 18 septembre 2018, R.G. 17/775/A, disponible sur le site www.terralaboriste.be, Dans le même sens, voyez également Trib. trav. Liège, 21 mars 2016 R.G. n°14/1188/A, inédit

⁴ V. VANNES, La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement. La question du motif valable et raisonnable de congé, Ors., 2019/10, pp. 14, 15&24

⁵ Ibidem, p. 20

⁶ Trib. trav. Bruxelles, 12 Janvier 2009, R.G. 56358-03

⁷ A.-V. MICHAUX, Sophie GÉRARD, Sophie Sornaux « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (c.c.t. n° 109) », RDS, 2018/3, p. 356

⁸ C. trav. Bruxelles, 22 octobre 2018, R.G. 2016/AB/479.

« L'article 8 de la C.C.T. n° 109 ne requiert pas que l'attitude ou Ici conduite invoquée soit fautive mais il faut qu'une conduite, fautive ou non, à l'origine du licenciement, soit avérée. Le juge doit ainsi vérifier si le motif du licenciement lié à la conduite alléguée est réel et n'en cache pas d'autres inavouables. Le seul fait d'invoquer un (ou plusieurs) motif(s), même non fautif(s), lié(s) à l'attitude du travailleur ne permet pas à l'employeur de s'exonérer de toute obligation de payer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. Raisonner autrement reviendrait à permettre à tout employeur qui voudrait s'assurer de ne pas devoir payer cette indemnité d'invoquer quelque motif lié à l'attitude du travailleur dont souhaite se séparer pour être dispensé de tout paiement, le motif invoqué fût-il purement fictif ».

4.

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

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

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.
- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.
- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4 »

Lorsque l'employeur a communiqué au travailleur les motifs du licenciement spontanément ou après sa demande, il y a un partage de la charge de la preuve : chacune des parties doit démontrer des éléments qu'elle allègue. L'employeur doit apporter la preuve du motif et du caractère raisonnable du motif tandis que le travailleur devra éventuellement apporter la preuve qu'il n'est pas la véritable cause de son licenciement et dans tous les cas qu'il est manifestement déraisonnable⁹

5.

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

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

Application des règles à la situation

1.

Dans un premier temps, le Tribunal doit donc vérifier la réalité des motifs à la base du licenciement.

2.

La S.R.L. M. & D. B. a énoncé les motifs du licenciement dans son courrier transmis par recommandé du 3 février 2022 qui vient d'être cité en détail.

Dans un premier temps, la S.R.L. M. & D. B. affirme que c'est Madame W, qui a demandé à son employeur à être licenciée.

Ensuite, elle énonce de nombreux griefs qui peuvent être résumés comme suit :

- absences injustifiées ou non justifiées à répétition ;
- utilisation des moyens de paiements de la société sans autorisation ;

⁹ V. VANNES, La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement. La question du motif valable et raisonnable de congé, Ors, 2019/10, p. 25.

- double paiement effectué en 2019 qui aurait coûté à la société près de 33.000 €;
- travail bâclé au niveau de la comptabilité, malgré les remarques de cette dernière ;
- ne pas répondre au téléphone ;
- les caméras de surveillance révéleraient le nombre d'heures passées dans sa voiture stationnée sur le parking de la société, pour fumer une cigarette et lire des livres ;
- utilisation de matériel de la société à des fins privées : stylos, timbres postaux
- utilisation de l'adresse de la société pour réceptionner ses commandes personnelles,

3.

Pour démontrer la réalité de ces motifs invoqués, la S.R.L. M. & D. B. déposent les éléments objectifs suivants :

- Un courriel d'un certain Monsieur B. qui serait expert-comptable et écrit en date du 3 mai 2022 :

« Je fais suite à notre conversation téléphonique de ce jour concernant votre ancienne employée, Madame ,

Je vous réitère mes doléances de l'époque où je vous ai signalé à maintes reprises les difficultés rencontrées par notre bureau concernant les documents de la société que nous remettait mensuellement Madame.

Outre l'absence récurrente de pièces probantes et le manque de réactivité de sa part suite à nos différents rappels, elle avait une tendance assez prononcée à faire l'autruche et ne pas répondre à nos différentes demandes. La clôture tardive des bilans de votre société en était souvent la conséquence.

Je vous ai par ailleurs plusieurs fois interpellé à ce sujet afin de « recadrer » son travail au niveau administratif. Vos interventions ont rarement été suivies d'effets notables.

Je suis sincèrement désolé de la proportion prise par les conséquences de ce préavis et de l'énergie que vous allez — devoir dépenser dans ce dossier au détriment de votre activité commerciale. »

- Deux extraits de compte qui démontrent qu'un paiement de 7.587,44 € aurait été effectué deux fois avec le même numéro de facture.

- Un document intitulé « Historique clients — Extrait de compte de clôture 12/2021 » dont plusieurs montants sont surlignés en jaune et des mentions manuscrites sont rédigées comme suit à certains endroits « Factures ? », « Notes de crédit ? », « Payé ? ».

4.

La S.R.L. M. & D. B. se réfère également, en termes de conclusions, à des confirmations d'avertissements et mises en garde de la part de « clients, sociétés de comptabilité et autres entreprises collaborant avec la S.R.L. M. & D. B. » en faisant mention de ses pièces 11 et 12.

Il faut d'abord constater que l'intitulé de l'inventaire de pièces ne correspond pas auxdites pièces. La pièce 11 est annoncée comme étant le « Courrier du 24.01.2022 adressé à Madame W. » et est en fait l'extrait de compte mentionnant le paiement du pécule de vacances. La pièce 12, censée être le courrier recommandé du 3.02.2022 de la S.R.L. M. & D. B., est en fait le courrier recommandé du 9.12.2022 adressé par Madame W.

Au demeurant, aucune pièce ne provient de sociétés ou clients qui confirmeraient les dires de l'employeur hormis le courriel de Monsieur B. déjà cité.

5.

Quant au fait que Madame W n'aurait plus souhaité travailler pour la S.R.L. M. & D. B. et aurait demandé à être licenciée, cette dernière n'apporte aucun élément permettant de confirmer cette théorie qui paraît peu crédible.

En outre, le Tribunal tient à souligner avec insistance qu'une audience d'introduction au cours de laquelle est envisagé un mode alternatif des conflits a lieu en chambre du conseil. Le Tribunal expose alors aux

parties que leurs échanges sont confidentiels et ne peuvent en aucun cas être utilisés lors de débats ultérieurs, ni bien sûr être reproduits en termes de conclusions.

Les propos retenus par la S.R.L. M. & D. B. lors de cette audience sont tout à fait sortis du contexte particulier d'une tentative de conciliation ou d'une orientation vers une médiation et sont par ailleurs énoncés en cours de procédure, bien après le licenciement.

Le Tribunal ne peut, en tout état de cause, en tirer aucune conclusion objective.

6.

Quant aux extraits de compte et « Historique clients » déposé, ils ne démontrent pas davantage une quelconque mauvaise gestion de Madame W

Rien ne permet de dire que c'est Madame W. qui aurait effectué un double paiement, ni même que les paiements étaient dans ses attributions, qui plus est, sans aucun contrôle hiérarchique alors qu'elle était employée administrative.

De la même manière, les remarques apposées sur l' « Historique clients », en tant que telles ne démontrent aucun manquement mais en plus, elles ne démontrent rien qui pourrait être imputable à Madame W.

Le Tribunal ne peut dès lors tenir compte de ces documents comme des éléments démontrant une quelconque mauvaise gestion de la part de Madame W

7.

Quant au courriel de Monsieur B., comptable de la société, le Tribunal constate tout d'abord qu'il ne s'agit pas d'une attestation écrite conforme aux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire. Elle ne constitue donc pas formellement un témoignage écrit. Quand bien même il le serait, la preuve testimoniale n'a pas de force probante particulière. Il appartient au juge d'apprécier souverainement la portée d'une attestation.

Dans le cas présent, le Tribunal apprécie ce courriel avec la plus grande prudence puisqu'il émane d'une personne qui a une relation commerciale avec la S.R.L. M. & D. B. en ce que celle-ci fait appel à ses services en tant que comptable.

Ensuite, il a été rédigé postérieurement au licenciement et dans le courant de la procédure. la S.R.L. M. & D. B. ne dépose aucun reproche qui aurait été effectué à la travailleuse par ce comptable avant son licenciement et qui aurait pu expliquer celui-ci,

En outre, il s'agit du seul élément en faveur de l'employeur et au vu de ce qui précède, il ne peut être exclu qu'il a été rédigé pour les besoins de la cause,

Les faits qui y sont mentionnés ne sont d'ailleurs nullement vérifiés puisqu'il y est mentionné que la mauvaise gestion de Madame W aurait eu comme conséquence la clôture tardive des bilans de la société. Or, la S.R.L. M. & D. B. ne démontre pas que ces dépôts étaient tardifs (la consultation des comptes annuels à la Centrale des bilans déposée par Madame W. semble d'ailleurs démontrer le contraire).

8.

La S.R.L. M. & D. B. dépose donc bien peu d'éléments alors qu'elle invoque des images de caméras surveillance ou une responsabilité ayant engendré une perte de 33.000 E qu'un courrier de la KBC aurait reconnu. Pourtant aucun de ces éléments n'est déposé par la S.R.L. M. & D. B. qui ne fait qu'énoncer un grand nombre de griefs sans en établir le fondement.

Le Tribunal constate donc que la S.R.L. M. & D. B. ne démontre Pas la réalité des motifs invoqués.

9.

Au contraire, Madame W. évoque un motif lié à son état de santé. Elle a effectivement été licenciée le jour de son retour au travail après deux mois d'absence pour incapacité de travail.

Et Madame W. dépose notamment un courrier de Monsieur P du 12 janvier 2022, adressé à son conseil, qui dit avoir répondu positivement à la demande de Madame W d'arrêter de travailler en raison de « l'accumulation de ses jours de maladies (justifiée et non-justifiée) ». Il énonce également « la succession de la mauvaise gestion de ses attributions »¹⁰.

Il vient d'être établi que la mauvaise gestion de Madame W. n'était pas démontrée à suffisance par la S.R.L. M. & D. B., En revanche, de l'aveu même de Monsieur P, les absences de Madame W. en raison de son état de santé semblent bien être la cause réelle de ce licenciement.

En tout état de cause, la S.R.L. M. & D. B. ne s'est pas comportée comme un employeur normal et raisonnable dans la même situation. Le licenciement est bien manifestement déraisonnable.

10.

En ce qui concerne la durée de l'indemnité due à Madame W. eu égard à ce qui précède et notamment l'absence de preuve des motifs allégués de la part de la S.R.L. M. & D. B. et l'ancienneté de la travailleuse, elle est évaluée à quinze semaines de rémunération, soit au montant de 7,017,78 € (conformément au calcul non-contesté de $2.027,36 \times 3 / 13$, à multiplier par 15 et non pas 17 comme réclamé par Madame W.)

Cette somme sera majorée des intérêts au taux légal à dater du 11 octobre 2021.

5.3. Discrimination sur base de l'état de santé et le cumul des indemnités

1.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination transpose une Directive européenne qui crée un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail¹¹.

Elle établit un principe d'interdiction de discrimination durant toute la relation de travail depuis le recrutement Jusqu'au licenciement. Parmi les critères protégés, on retrouve notamment l'état de santé.

La victime d'une discrimination reconnue comme telle peut réclamer une indemnisation qui correspond à son choix :

- soit à une indemnisation du préjudice qu'elle a réellement subi en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle, à charge pour elle d'en prouver l'étendue ;
- soit à une indemnité forfaitaire, pour le dommage matériel et moral subi, fixée par la loi dans le cadre des relations de travail à six mois de rémunération brute ; néanmoins, si l'employeur démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, l'indemnisation forfaitaire est limitée à trois mois de rémunération brute¹².

2.

¹⁰ pièce 8 du dossier de Madame W.

¹¹ Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

¹² Article 18 de la loi du 10 mai 2007

Toutefois, l'indemnisation due sur base de la C.C.T. n°109, qui vient d'être accordée, n'est pas cumulable avec une 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 sociales¹³.

A cet égard, la Cour du travail de Bruxelles a décidé que l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ne pouvait être cumulée avec l'indemnité pour discrimination fondée sur l'état de santé. Selon la Cour, cette indemnité est effectivement considérée comme une Indemnité due par l'employeur « à l'occasion de la fin du contrat de travail » au sens de la C.C.T. n°109.

La doctrine se positionne également en ce sens¹⁴ et rappelle qu'en plus d'être exclu par la C.C.T. n°109, le cumul est aussi prohibé en application du principe « Non bis idem », selon lequel une victime n'a pas le droit d'être indemnisée deux fois pour le même dommage¹⁵.

Le Tribunal du travail du Hainaut¹⁶ et le Tribunal du travail de Liège¹⁷ se sont prononcés dans le même sens. Selon cette jurisprudence, même si le texte de la C.C.T. n° 109 n'exclut pas ce cumul, les deux Indemnités ont un fondement et un objet identiques. Elles trouvent leur fondement dans les motifs du licenciement et l'illégitimité du motif et ont chacune pour objet de sanctionner la faute de l'employeur qui n'est pas prudent et diligent en l'obligeant à indemniser le travailleur.

3.

Le Tribunal suit également cette jurisprudence et ces positions doctrinales en ce que le cumul des indemnités réclamées est interdit tant sur base de la C.C.T. n°109 que sur base des principes de droit civil rappelés ci-dessus.

En effet, l'indemnité due en application de la C.C.T. n°109, déjà décidée par le Tribunal, et l'indemnisation pour licenciement discriminatoire et, visent toutes deux :

- à sanctionner le même comportement de la S.R.L. M. & D. B. : le licenciement fondé sur un motif Illégitime ;
- le même dommage subi par Madame W causé par ce comportement.

4.

La demande qui consiste à autoriser le cumul n'est donc pas fondée.

Par sa requête et ses conclusions, Madame W. a demandé en premier lieu l'indemnité fondée sur la C.C.T. n°109 et a confirmé l'ordre de ses demandes à l'audience du 14 décembre 2022.

Le Tribunal, ayant accordé l'indemnisation réclamée sur base de la C.C.T. n°109, il n'y a donc pas lieu d'examiner la demande d'indemnisation en application de la loi anti-discrimination. Cette demande n'est pas fondée.

5.4. Rémunérations Impayées, documents sociaux et farde de Madame W.

¹³ Article 9, § 3 de la C.C.T. n° 109

¹⁴ Voyez notamment A. FRY, « CCT 109: amende civile et Indemnités pour licenciement manifestement déraisonnable » in Actualité et Innovation en droit social, CUP, Anthemis, 2018, p, 113 ; S. GILSON et F. LAMBINET, « Fifteen Shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable » in Droit du travail tous azimuts, CUP-Larcier, 2016, p. 363

¹⁵ A. FRY, « CCT 109 amende civile et Indemnités pour licenciement manifestement déraisonnable », op. cit., p. 113 qui cite H. DE PAGE, Traité élémentaire de droit civil belge, t. II, Bruxelles, Bruylant, 1964, n°1033 et P. VAN OMMESLAGHE, traité de droit civil belge, 2ème éd., Bruxelles, Bruylant, 2013, p. 1593

¹⁶ leTrib. trav. Hainaut (div. Charleroi), 6 novembre 2018, R.G. n° 15/4.156/A, www.terralaboris.be

¹⁷ Trib. trav. Liège (div. Liège), 12 janvier 2021, R.G. n° 19/302/A, www.terraiaboris.be

Madame W réclame également la rémunération impayée pour les mois de septembre et octobre 2021 (du 4 au 10), la feuille de paie correspondant au mois d'octobre, ainsi qu'une farde lui appartenant, restée dans les bureaux de la société.

1.

Concernant la rémunération de septembre 2021, la feuille de rémunération déposée par Madame W (pièce 16) fait bien état d'un montant de 592,49 € nets devant être payés par la S.R.L. M. & D. B. à titre de salaire garanti maladie.

C'est à celui qui se prétend libéré à prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention (article 8.4, al. 3 du Livre 8 du Nouveau Code civil). La S.R.L. M. & D. B. ne prouve pas s'être acquittée de ce montant et ne conteste d'ailleurs pas devoir le payer à Madame W. Elle sera donc condamnée à le lui verser

2.

Concernant la fiche de paie d'octobre 2021 et le paiement des journées du 4 au 10 octobre 2021, la pièce 8 de la S.R.L. M. & D. B. (qui n'est à nouveau pas intitulée comme telle dans l'Inventaire et ne semble pas apparaître dans l'inventaire d'ailleurs) laisse apparaître le paiement d'un montant brut de 578,93 € pour « Appointment congé ».

Or, dans le cadre des débats, les parties ont semblé reconnaître que Madame W. n'avait pas dû prêter pendant cette période et non pas qu'elle était en congé.

En outre, les heures ou jours ne sont pas détaillés dans la fiche de paie pour ces congés, de sorte que le Tribunal ne peut vérifier s'ils correspondent aux jours réclamés du 4 au 10 octobre 2021.

En tout état de cause, cet élément n'a pas été débattu par les parties et doit l'être dans le cadre d'un débat contradictoire.

Les débats seront donc rouverts afin que les parties précisent à quoi correspond le montant de 578,93 € repris sur la fiche de paie d'octobre 2021 (pièce 8 de S.R.L. M. & D. B.).

3.

Quant à la farde contenant l'ensemble des contrats de travail et fiches de paie de Madame W. , Madame W sollicite qu'on la lui remette et que la condamnation soit assortie d'une astreinte de 25 € par jour de retard.

Le Tribunal estime qu'il n'y a lieu de condamner la société à lui remettre ladite farde à venir rechercher au siège de la société mais qu'il n'y pas lieu de faire droit à la demande d'astreinte. En effet, le conseil de la S.R.L. M. & D. B. a clairement exposé lors de l'audience du 14 décembre 2022 que sa cliente était disposée à la remettre. si on venait la chercher au sein de la société,

6. DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande recevable et partiellement fondée ;

Condamne la S.R.L. M. & D. B. à payer Madame W. la somme de de 7.017,78 € bruts, correspondant à 15 semaines de rémunération à titre d'indemnisation du licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 11 octobre 2021, jusqu'à complet paiement ;

Déboute Madame W. de sa demande d'amende civile correspondant à deux semaines de rémunération en application de la C.C.T. n°109;

Déboute Madame W. de sa demande d'indemnisation fondée sur la loi anti discrimination ;

Condamne la S.R.L. M. & D. B. à payer à Madame W. la somme de 592,49 € nets, correspondant à la rémunération impayée du mois de septembre 2021, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 11 octobre 2021, jusqu'à complet paiement ;

Condamne la S.R.L. M. & D. B. à restituer la farde de Madame W qu'elle reconnaît détenir et accepte de remettre, et qui contient l'ensemble des contrats de travail et fiches de paie de Madame W. en les lui remettant à elle ou à la personne mandatée par elle pour la récupérer, au siège social de la S.R.L. M. & D. B. dans les 15 jours de la prononciation du présent jugement ;

Ordonne la réouverture des débats afin que les parties précisent à quoi correspond le montant de 578,93 € repris sur la fiche de paie d'octobre 2021 (pièce 8 de S.R.L. M. & D. B.) et s'en explique au vu de la réclamation du paiement des journées du 4 au 10 octobre 2021;

Réserve à statuer pour le surplus, en ce compris les dépens ;

Rouvre les débats et fixe la cause à cet effet le mercredi 22 mars 2023 à 14h00, date à laquelle les parties seront à nouveau entendues, à l'audience publique de la 1ère Chambre, au Palais de justice de VERVIERS, situé à 4800 VERVIERS, Rue du Tribunal, 9 ;

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

(...), Juge effectif-Président de la chambre

(...), Juge social employeur

(...), Juge social travailleur employé

Qui ont participé au délibéré

Et prononcé en langue française par (...), juge effectif-Président de la chambre, à l'audience publique de la 1^{ère} chambre du tribunal du travail de Liège – Division de Verviers, le 25 janvier 2023, assisté de (...), Greffier