

137-4.

Numéro de rôle <b>20/121/A</b>
Numéro de répertoire <b>2021/1167</b>
Chambre <b>2<sup>ème</sup> chambre</b>
Parties en cause <b>D' Lindsay</b> <b>c/ T Mehdi</b>
Type de jugement <b>Jugement définitif</b>

Expédition	
Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel
Formé le :
Par :

**Tribunal du travail  
du Hainaut  
division de Tournai**

**Jugement**

**Audience publique du  
19 mars 2021**

Rép. n° : 2021/167

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT**  
**DIVISION DE TOURNAI**

---

**JUGEMENT**  
**AUDIENCE PUBLIQUE DU**  
**DIX-NEUF MARS DEUX MILLE VINGT ET UN**

En cause de :

D. Lindsay, N.N. ;

partie demanderesse,  
comparaissant en personne et assistée de Madame V. VERMEULEN, délégué syndical  
dûment mandaté ;

Contre :

T. Mehdi, B.C.E

partie défenderesse,  
représentée par Maître F. PELTIER loco Maître P. DESMECHT, avocat dont le cabinet  
est sis à Ath ;

---=oOo=---

Le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, après en avoir délibéré,  
prononce le jugement suivant :

**I. Éléments de procédure :**

La procédure s'est déroulée en langue française, en application de la loi du 15 juin  
1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le tribunal a entendu le mandataire de la partie demanderesse en ses explications et  
moyens et le conseil de la partie défenderesse en sa plaidoirie à l'audience publique  
du 19 février 2021, n'ayant pu concilier les parties avant l'ouverture des débats.

Le dossier sur la base duquel le tribunal a statué contient les principaux éléments suivants :

- la citation introductive d'instance du 11 février 2020 en vue de faire comparaître les parties à l'audience du 21 février 2020, à laquelle la cause a été remise à l'audience du 20 mars 2020 ;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse, déposé à l'audience du 21 février 2020 ;
- les avis de fixation adressés aux parties en application de l'article 803 du Code judiciaire pour l'audience publique du 20 mars 2020, à laquelle la cause a été remise sans date en raison de la pandémie ;
- l'ordonnance prononcée le 14 avril 2020 en application de l'article 747, § 2 alinéa 3 du Code judiciaire, arrêtant les dates d'échanges des conclusions des parties et fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 19 février 2021 ;
- les conclusions de la partie défenderesse, entrées au greffe le 20 juillet 2020 ;
- les conclusions et le dossier de pièces de la partie demanderesse, entrés au greffe le 14 septembre 2020 ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse, entrées au greffe le 20 octobre 2020 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse, entrées au greffe le 16 novembre 2020 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse, entrées au greffe le 18 décembre 2020 ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse, entré au greffe le 24 décembre 2020.

## **II. Objet de la demande et position des parties :**

Aux termes de la citation du 11 février 2020 et de ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées le 16 novembre 2020 (pièce 16 du dossier de procédure), madame D sollicite la condamnation de monsieur T au paiement de la somme de 3.949,03 € au titre d'indemnité de protection égale à la rémunération brute de 6 mois à majorer des intérêts légaux et judiciaires, des frais et dépens dont les frais de citation et la contribution de 20 € et l'exécution provisoire du jugement.

Madame D fait notamment valoir que :

- Son employeur était satisfait de la qualité de son travail ; elle n'a d'ailleurs jamais reçu aucun avertissement quant à son comportement au travail ou à la qualité de son travail ;
- À partir du moment où il a été avisé de son état de grossesse, son employeur a changé de comportement (critiques, instructions contradictoires, surveillance via les caméras du magasin,...) ;
- Madame D, qui n'est autre que la belle-mère de l'employeur, a également modifié son attitude avec elle lorsqu'elle a été avisée de son état de grossesse ; elle lui a ainsi laissé un mot en vue de la journée du 10 juillet 2019 lui demandant notamment de vider la poubelle du WC et de jeter les déchets dans la cuisine ; stressée eu égard à son état et à la pression constante subie de monsieur T, elle a écrit une réponse à sa collègue pour s'offusquer de ce qui lui était demandé ;
- L'employeur échoue dans la charge de la preuve des motifs étrangers à l'état de sa grossesse.

Aux termes de ses conclusions de synthèse déposées le 18 décembre 2020 (pièce 17 du dossier de procédure), monsieur T conclut au non fondement de la demande notamment aux motifs que :

- La loi du 16 mars 1971 n'interdit pas le licenciement mais comporte seulement une restriction, l'employeur devant rapporter la preuve des motifs étrangers à l'état de grossesse ;
- Le licenciement est en l'espèce étranger à l'état de grossesse mais justifié par une communication et des relations devenues impossibles suite à une démotivation croissante de la travailleuse (réponses d'un ton sec aux remarques faites, comportement inadapté et insolent à l'égard de son supérieur refusant toute forme de discussion, réponse hargneuse à sa supérieure hiérarchique, impertinence, mauvais état d'esprit) ; elle démontrait en outre une certaine négligence dans l'exécution de son travail (persistance à ne pas classer correctement les marchandises dans le magasin en périodes de soldes, non application des règles convenues dans le cas où un client réservait une marchandise et ne venait pas la chercher, non ouverture des stores en cas de soleil, manque d'activités dans le magasin).

### III. Décision du tribunal :

#### 1. Faits de la cause tels qu'ils résultent des pièces des parties :

Monsieur T est actif dans le commerce de vente de chaussures, dans trois magasins situés à Mouscron, Ath et Soignies.

Madame D a été engagée à dater du 17 décembre 2008 à temps partiel (13h/semaine) d'abord dans le cadre d'un contrat à durée déterminée jusqu'au 16 janvier 2019 (pièce 1 de la CSC) et ensuite dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à dater du 18 janvier 2019 (pièce 2 de la CSC).

Durant ses premiers mois d'occupation, Madame D a travaillé dans le magasin d'Ath. Ensuite, dès son ouverture vers la fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2019, elle a travaillé principalement au magasin de Soignies.

Madame D n'a jamais reçu d'avertissement concernant son comportement au travail ou la qualité de son travail.

Il n'est pas contesté que, durant le mois de juin 2019, madame D a annoncé à son employeur qu'elle était enceinte.

Madame D prétend que, à partir de ce moment précis, monsieur T a radicalement changé d'attitude envers elle. Elle indique ainsi que, dans le cadre de communications instantanées (whatsapp), elle a légitimement fait valoir son point de vue (pièce 2 de la partie défenderesse) :

*« 6/07/19 à 18:00 - Mehdi M. Ben depuis qu'il fait calme ici , et que je regarde ath ou il fait relativement calme , je ne te vois pas très active : discuter , pc pour facebook ( alors que pas assez de publications aujourd'hui , pas non plus répondu à la cliente comme j'ai dit à propos des minorquines ) , ... bcp assise ,*

*aucun rangement en rayon a part 'trois sacs' ... .. quand y'a pas de boulot avec les clients et qu'on est à 3, on en profite pour faire du rangement et tout le reste . La place 'à la caisse' n'est pas la place 'du patron' ...*

*6/07/19 à 18:03 - Lilou: Faut savoir !*

*Une fois faut toujours quelqu'un derrière la caisse et une autre fois ça va pas.*

*Mais oui je suis la feneante aujourd'hui tu as raison !!!!*

*6/07/19 à 18:03 - Mehdi Millepath: Derrière la caisse quand des clients à surveiller ! Bref pas besoin de s'étendre par sms, ça fait 2h que je regarde.*

*6/07/19 à 18:04 - Lilou: Oui fin soite comme tu dis pas besoin de s'étendre je sais à quoi m'en tenir !*

*6/07/19 à 18:08 - Mehdi Millepath: Y'a pas de savoir à quoi s'en tenir ... y'a que je dis ce que je vois ...*

*6/07/19 à 18:08 - Lilou: Oui Mehdi ! Tu as raison !!!!*

*Pas la peine de débattre ça sert à rien ! »*

Le 10 juillet 2019, madame D. a dû se rendre au magasin d'Ath, où elle n'avait plus travaillé depuis quelque temps. Elle y a trouvé un mot de la main de sa collègue Ghislaine, qui est par ailleurs la belle-mère de monsieur T. en ces termes : « *Ne pas oublier : les cartons mercredi, vider la poubelle du WC (serviettes hygiéniques), de remettre le matériel à sa place (bics, marqueurs ...), éteindre le micro ondes, jeter les déchets à la cuisine* » (pièce 2 de la partie défenderesse).

Madame D' expose que, beaucoup plus stressée au travail étant donné sa grossesse et la pression constante qu'elle subissait depuis plusieurs semaines, cet élément a été la goutte d'eau expliquant le ton de sa réponse manuscrite à sa collègue Ghislaine et de son message à monsieur T. dans lesquels elle s'offusquait du fait qu'on ait attendu qu'elle revienne au magasin d'Ath, pour lui « *confier* » la tâche de vider la poubelle de serviettes hygiéniques, alors qu'elle-même n'en avait plus l'usage depuis trois mois ...

En date du 10 juillet 2019, monsieur T. notifia à madame D. son licenciement immédiat moyennant paiement d'une indemnité de rupture de 6 semaines (pièce 1 de la partie défenderesse).

Le formulaire C4 établi le 31 juillet 2019 mentionne comme motif précis du chômage « *communication et relation devenues impossibles entre nous suite à une démotivation croissante* » (pièce 5 de la CSC).

## **2. Article 40 de la loi du 16 mars 1971 :**

L'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail dispose que « *sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il est informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal.* ».

L'article 40 de la loi du 16 mars 1971 ne contient pas une interdiction absolue de licencier mais une restriction de ce droit dans le chef de l'employeur, des motifs étrangers à l'état physique qui résulte de la grossesse ou de l'accouchement pouvant être admis. Il a « *pour seul but d'empêcher l'employeur de renvoyer la travailleuse en raison des « inconvénients » que peuvent lui occasionner les absences et congés garantis par la législation au titre de protection de la maternité ainsi que, sans doute, une éventuelle perte de rendement due à des malaises induits par la grossesse* » (J. Jacquain, observations sous CT Mons, 10 janvier 2011, CDS, 2013,119).

Des motifs qui reposent sur le comportement de la travailleuse peuvent ainsi justifier le licenciement. Lorsqu'un employeur veut licencier une travailleuse durant la période de protection de la maternité pour des motifs qui ne concernent pas l'entreprise mais la travailleuse elle-même, il doit cependant démontrer que les faits qu'il invoque sont le résultat d'un comportement intentionnel de la travailleuse qui, sans être nécessairement un motif de licenciement pour motif grave, est néanmoins fautif (CT Bruxelles, 27 mai 1981, JTT, 1982,300 ; CT Gand, 13 octobre 1997, TGR, 1997, 264).

Un licenciement opéré uniquement sur la base de constatation d'erreurs commises ou de rendement insuffisant ne répond pas à ce critère.

Les motifs invoqués doivent en outre présenter une nature objective. De simples affirmations de l'employeur ne suffisent pas (CT Mons, 21 février 1983, JTT, 1983, 121).

Si l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 ne va pas jusqu'à autoriser un contrôle d'opportunité du licenciement, il permet néanmoins aux juridictions du travail saisies d'une demande d'indemnité de vérifier la réalité du motif invoqué et bien sûr du lien de causalité nécessaire entre celui-ci et le licenciement et, par-là, de souscrire pleinement au but poursuivi par le législateur.

En cas de contestation du licenciement, l'employeur doit établir de manière irréfutable que le motif ou tous les motifs de sa décision n'ont aucun rapport avec cette considération. Il doit, avec rigueur, apporter la preuve que les motifs, c'est-à-dire ce qui a justifié sa décision de rompre, n'ont rien à voir avec l'état de grossesse. Il ne suffit pas d'établir des faits étrangers mais aussi la relation causale entre ceux-ci et la décision de rompre.

Il est en outre unanimement admis que les motifs doivent être totalement étrangers à cet état et que, s'ils sont liés en partie à celui-ci et en partie étrangers à lui, le licenciement n'est pas autorisé (CT Bruxelles, 8 décembre 2010, RG n° 2009/AB/52266).

En l'espèce, l'employeur échoue dans la charge de la preuve des motifs étrangers à l'état de grossesse dès lors que :

- Même si la charge de la preuve repose sur l'employeur, la partie demanderesse rapporte la preuve que le comportement de monsieur T a changé à son égard dès l'annonce de sa grossesse en juin 2019 ; en effet, même si monsieur T a assigné mademoiselle N – après qu'il ait pris connaissance, le 16 novembre 2020, du dossier de pièces de la CSC contenant son attestation -, il ne peut être déduit

que les propos tenus par elle dans son attestation du 17 août 2020 ne correspondent pas à la réalité ;

- Madame D n'a d'ailleurs jamais eu le moindre avertissement quant à la qualité de son travail ou à son comportement avant l'annonce de sa grossesse en juin 2019 ; il était même envisagé de lui octroyer un contrat à temps plein au lieu de 13 h/ semaine ; si monsieur T, comme il l'écrit dans son mail du 11 juillet 2019 (pièce 3 de son dossier) savait depuis « *longtemps que nos caractères ne sont pas compatibles...* », jamais il n'aurait envisagé un temps plein ; monsieur T, a même indiqué par mail du 11 juillet 2019 que « *je ne remets pas en cause le travail que tu as fait jusque-là...* » (pièce 3 de la partie défenderesse) ;
- Si le comportement de madame W. démontre une certaine exaspération, elle est tout à fait légitime eu égard au fait qu'elle faisait l'objet, à tout le moins à partir de juillet 2019, d'une surveillance constante de monsieur T par le biais des caméras installées dans le magasin ; il n'est pas admissible - et même fautif - que l'employeur ait passé, parfois plusieurs heures, à exercer une surveillance constante du travail de madame D via les caméras avec pour conséquences de lui faire des reproches constants et instantanés (message du 6 juillet 2019 reprochant de ne pas la voir très active, beaucoup assise ... mentionnant que cela fait deux heures qu'il regarde les caméras - pièce 2 de la partie défenderesse) ; ce type de méthodes et pressions, au surplus sur une femme dont il sait qu'elle est enceinte et plus fragile notamment suite aux changements hormonaux liés à la grossesse, ne pouvait qu'entraîner une réaction légitime de la travailleuse ; les parties se doivent en effet le respect et des égards mutuels (article 16 de la loi du 3 juillet 1978) ; en agissant de la sorte, monsieur T n'a clairement pas respecté ses obligations à cet égard ;
- la réaction de madame D n'a d'ailleurs pas été disproportionnée ; face aux griefs récurrents sur base de photos, messages instantanés et à l'utilisation des caméras par l'employeur de manière illégale, il ne peut être fait aucun grief à madame D d'avoir adressé des réponses comme « *oui Mehdi ! Tu as raison !!! Pas la peine de débattre sa sert à rien !* » ;
- Aucun élément ne démontre que la belle-mère de monsieur T aurait été la supérieure hiérarchique de madame D ; la réaction de madame D à la lecture des instructions laissées à son attention (madame D ne pouvait pas ignorer que ce serait madame D qui presterait à Ath) n'a pas non plus été disproportionnée ; il n'est pas acceptable que les poubelles des toilettes n'aient pas été vidées par madame D et qu'elle laisse, à dessein, cette tâche à madame D qui ne prestait plus habituellement sur Ath et dont elle savait qu'elle était enceinte.

La demande est fondée. Son montant n'est pas contesté.

**PAR CES MOTIFS,  
Le tribunal du travail,  
Statuant contradictoirement,**

Vu, telle que modifiée à ce jour, la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme

non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Dit la demande recevable et fondée ;

Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse la somme de 3.949,03 € au titre d'indemnité de protection égale à la rémunération brute de 6 mois majorée des intérêts au taux légal à dater de l'exigibilité jusqu'à parfait paiement ;

Condamne la partie défenderesse à rembourser à la partie demanderesse les frais de citation de 232,34 € et la contribution de 20 €.

Ainsi rendu et signé par la deuxième chambre du Tribunal du Travail du Hainaut, division de Tournai, composée de :

Géraldine PIETTE, juge, président la deuxième chambre ;  
Marc GILLIEAUX, juge social au titre d'employeur ;  
André HAIDON, juge social au titre d'employé ;  
Virginie SCHUDDINCK, greffier ;



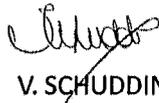
V. SCHUDDINCK

A. HAIDON

M. GILLIEAUX

G. PIETTE

Et prononcé en audience publique de la deuxième chambre du tribunal précité, le 19 mars 2021, par Géraldine PIETTE, juge, président la deuxième chambre, avec l'assistance de Virginie SCHUDDINCK, greffier.



V. SCHUDDINCK



G. PIETTE