

Copie

Délivrée à: me. JOURDAN Mireille

art. 792 C.J.

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire
2018 / 2008
Date du prononcé
31 juillet 2018
Numéro du rôle
2015/AB/1021
Décision dont appel
13/8625/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00001200972-0001-0017-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

Madame

S

15,

partie appelante,

comparaissant en personne,

assistée par Maître Sophie REMOUCHAMPS loco Maître Mireille JOURDAN, avocat à 1050 BRUXELLES,

contre

La S.A. LES ENTREPRISES LOUIS DE WAELE, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n° 0405.829.588 et dont le siège social est établi à 1080 BRUXELLES, Avenue Jean Dubrucq 175-179,

partie intimée,

représentée par Maître Noémie TILMANNE loco Maître Henri-François LENAERTS, avocat à 1160 BRUXELLES,

★

★ ★

Vu l'arrêt du 7 mars 2018 ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 23 mai 2018 ;

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.



Vu l'avis écrit de monsieur Henri Funck, Substitut général, déposé au greffe de la Cour en date du 13 juin 2018 et notifié aux parties le 14 juin 2018, qui conclut au non-fondement des demandes subsistant en appel, auquel il n'a pas été répliqué;

I. RAPPEL DE L'ARRET INTERVENU

Par son arrêt du 7 mars 2018, la Cour a décidé ce qui suit :

« Déclare la demande d'indemnité de protection basée sur la convention collective de travail du 23 novembre 2011 ou sur l'article 52 de la loi du 4 juillet 1996 non fondée et en déboute madame S

Réserve à statuer sur les autres demandes ;

Ordonne la réouverture des débats à l'audience publique du 23 mai 2018, à 13h00 pour permettre aux parties de replaider sur les chefs de demande non tranchés et pour ensuite communiquer la cause à l'Auditorat général par application des dispositions de l'article 766 §1er du Code judiciaire afin qu'il puisse rendre un avis à tout le moins sur la demande basée sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;

Réserve les dépens ».

Les demandes qui restent à trancher sont à la lumière des conclusions et précisions données à l'audience par le conseil de madame S

-A titre principal, une demande basée sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination syndicale en raison d'une discrimination fondée sur la conviction syndicale, de condamner la s.a. les Entreprises Louis De Waele au paiement à titre principal de la somme de 200.217,37 € bruts calculée par référence au montant dû en cas de licenciement d'un travailleur protégé par la loi du 19 mars 1991 ou à titre subsidiaire d'un montant de 19.218,42 € bruts représentant six mois de rémunération, à majorer des intérêts légaux à dater du 16 octobre 2012 et judiciaires à dater du 21 juin 2013 ;

-A titre subsidiaire, une demande de condamner la s.a. les Entreprises Louis De Waele au paiement de la somme de 19.218,42 € bruts à titre d'indemnité de protection (congé parental), à majorer des intérêts légaux à dater du 16 octobre 2012 et judiciaires à dater du 21 juin 2013.



A ces demandes, s'ajoutent :

- la demande de condamner la s.a. les Entreprises Louis De Waele à délivrer une fiche de paie et une fiche fiscale correspondant aux montants des condamnations et conformes aux motifs de l'arrêt à intervenir, sous une peine d'astreinte de 25 € par jour de carence et par document manquant, courant à l'expiration d'un délai de 30 jours prenant cours à partir de la signification de l'arrêt ;

- la demande de condamner la s.a. les Entreprises Louis De Waele aux dépens des deux instances, liquidés à 0 € pour la première instance et à 6.000 € (indemnité de procédure) pour l'instance d'appel ;

A titre subsidiaire, madame S sollicite de la Cour de l'autoriser à tenir des enquêtes et d'ordonner sa comparution personnelle.

A titre encore plus subsidiaire, elle demande de constater l'illégalité de l'indemnité de procédure au vu de la situation de représentation de madame S en première instance et de débouter la s.a. les Entreprises Louis De Waele de sa demande relative au paiement de l'indemnité de procédure pour la première instance.

La s.a. Louis De Waele sollicite la confirmation du jugement a quo et la condamnation de madame S aux dépens des deux instances, liquidés à la somme de 1.100 € à titre d'indemnité de procédure de première instance et de 6.000 € à titre d'indemnité de procédure d'appel.

A titre subsidiaire, elle sollicite d'être autorisée à tenir des enquêtes.

II. DISCUSSION.

1. La demande basée sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination syndicale en raison d'une discrimination fondée sur la conviction syndicale

Position des parties.

Madame S invoque que les éléments de la cause permettent de retenir, à tout le moins de suspecter, que c'est son activité syndicale qui est le motif du licenciement et qu'il y a donc un traitement défavorable fondé sur un critère protégé. A titre de



réparation de son dommage, elle sollicite une indemnité calculée de la même façon que l'indemnité de protection de la loi du 19 mars 1991. A titre subsidiaire, elle sollicite l'octroi d'une indemnité égale à six mois de rémunération.

La s.a. les Entreprises Louis De Waele fait valoir que madame S n'explique pas en quoi ses activités syndicales auraient pu avoir un lien avec son licenciement et qu'elle a été licenciée pour les motifs déjà précisés qui n'ont rien avoir avec ses convictions syndicales. Par ailleurs, madame S n'apporte pas la preuve du dommage qu'elle aurait subi en raison de la prétendue discrimination.

Avis de Monsieur l'avocat général.

En synthèse, vis-à-vis de l'employeur, madame S n'apporte pas d'élément tendant à établir une discrimination fondée sur la conviction syndicale. A tout le moins, la s.a. Les Entreprises Louis De Waele démontre un motif légitime de licenciement non inspiré par une telle discrimination.

Position de la Cour.

Les principes.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination transpose en droit belge la Directive européenne 2000/78/CE du 27/11/2000 portant création d'un cadre en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Cette loi crée un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur certains critères protégés (article 4,4° de la loi), dont la conviction syndicale.

Le principe de l'interdiction de discrimination concerne notamment la décision de licenciement (article 5,§1er,3° de la loi du 10 mai 2007).

L'article 14 de cette loi interdit toute forme de discrimination définie comme:

- «- la discrimination directe ;
- la discrimination indirecte ;
- l'injonction de discriminer ;
- le harcèlement ;



-un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée ».

La loi prévoit que l'employeur peut dans certaines limites justifier des distinctions directes ou indirectes.

L'article 7 prévoit que :

« Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires ».

Toutefois, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou un handicap ne peut être justifiée que par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes (article 8 §1er).

L'article 8 §2 définit l'exigence professionnelle essentielle et déterminante comme

- une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante (article 8 §3).

Les justifications dans le cadre des distinctions indirectes sont organisées par l'article 9 qui précise :

*« Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte,
-à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires; ou,
-à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place ».*

La loi du 10 mai 2007 organise des dispositifs de protection, dont la possibilité pour la victime de réclamer une indemnisation à l'auteur de la discrimination qui équivaut à une



indemnité forfaitaire égale à six mois ou trois mois de rémunération brute ou à une indemnité qui couvre la réalité du préjudice à charge pour la victime d'en démontrer l'étendue (article 18).

L'article 28 de la loi du 10 mai 2007 organise un partage du fardeau de la preuve:

§ 1^{er} Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts 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° 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

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

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

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable ».

Comme l'a relevé la Cour constitutionnelle dans un arrêt 17/2009 du 12 février 2009 (considérant B93.3);

“A cet égard, il convient avant tout de constater qu'il ne saurait être question d'un renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination. Par conséquent, elle doit démontrer que le défendeur a commis des actes ou a donné des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires. La charge de la preuve incombe dès lors en premier lieu à la victime (notamment Doc. parl., Chambre, 2006-2007, DOC 51-2720/009, p. 72).

Les faits avancés doivent être suffisamment graves et pertinents. Il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement qui lui est défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été



dicté par des motifs illicites. Pour ce faire, elle peut par exemple démontrer que sa situation est comparable à celle d'une personne de référence (article 30, § 2, 2°, de la loi anti-racisme, article 28, § 2, 2°, de la loi générale anti-discrimination et article 33, § 2, 2°, de la loi « genre »), c'est-à-dire une personne qui n'est pas caractérisée par un des motifs mentionnés dans les lois attaquées et qui est traitée différemment par le défendeur.

Les faits précités ne peuvent toutefois avoir un caractère général, mais doivent pouvoir être imputés spécifiquement à l'auteur de la distinction. Dès lors que, selon les dispositions attaquées, les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes caractérisées par un des motifs mentionnés dans les lois attaquées font naître une présomption de discrimination directe (article 30, § 2, 1°, de la loi anti-racisme, article 28, § 2, 1°, de la loi générale anti-discrimination et article 33, § 2, 1°, de la loi « genre »), cette récurrence doit exister dans le chef de ces personnes.

Il doit en être de même pour les faits qui peuvent faire présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un des motifs mentionnés dans les lois attaquées. Il ne suffit pas de démontrer sur la base de statistiques qu'un motif apparemment neutre lèse des personnes caractérisées par un motif mentionné dans les lois attaquées. Il faut démontrer en outre que le défendeur était conscient de cette situation. Les données statistiques doivent par ailleurs satisfaire à certaines exigences de qualité pour que le juge puisse en tenir compte (...);

Application.

Madame S n'établit pas des faits qui permettent de présumer qu'elle a été licenciée en vertu de ses convictions syndicales, en manière telle qu'elle ne peut pas bénéficier de la règle probatoire de l'article 28 de la loi du 10 mai 2007.

Elle n'a remplacé le délégué syndical effectif monsieur P que quelques mois et son licenciement n'est intervenu que 5 mois plus tard mais quelques semaines après le début de son congé parental.

Elle ne prouve pas que la s.a. Les Entreprises Louis De Waele avait été mise au courant de la volonté du secrétaire permanent Che, monsieur L le demander à monsieur F de se retirer avant la fin de l'année 2012 et de mettre à sa place madame S. Le mail du 3 octobre 2012 qu'elle dépose de monsieur L n'est adressé qu'à elle-même et à monsieur P. Le simple fait que le licenciement de madame S soit intervenu 13 jours plus tard ne démontre pas à suffisance que la direction a été mise au courant de ce projet et que le licenciement serait intervenu pour empêcher la concrétisation



de ce projet. L'attestation de monsieur Lepied du 3 mars 2014 est insuffisante à constituer une telle preuve. Cette personne écrit que « *malencontreusement, la direction a été mise au courant de mon projet et le 16 octobre madame S était licenciée* ». Aucune précision n'étant donnée sur la manière dont la direction aurait été mise au courant de ce projet, cette attestation ne permet pas d'établir ce fait. Lorsque le législateur a introduit les articles 961/1 à 961/3 dans le Code judiciaire, il a voulu apporter une solution au problème de l'arriéré judiciaire, en réglementant la production d'attestations par des tiers, de manière à éviter la lourdeur et la lenteur excessives des procédures judiciaires avec convocations de témoins (Doc. parl., Chambre, sess. ord. 2011-2012, Doc 53, 0075/001, pp. 4 et 5 et 0075/003, p. 4). En l'espèce, il n'existe aucun commencement de preuve que monsieur Lepied ou toute autre personne aurait personnellement constaté que la direction de la s.a. Les Entreprises Louis De Waele avait été mise au courant de ce projet. Dans pareil contexte, il n'y a pas lieu d'autoriser l'enquête sollicitée pour établir ce fait.

Le simple fait que madame P ait exercé un remplacement de monsieur P durant quelques mois ne peut suffire à présumer que la conviction syndicale aurait pu être la cause de son licenciement au motif que ladite société se serait douter que madame S pourrait devenir délégué effectif lors du départ à la pension de monsieur Peeters qui n'était même pas encore actuel pour cette société puisque monsieur F n'aurait eu que 65 ans le 10 avril 2014. Il n'existe même pas un début de preuve que durant les quelques mois où madame S a remplacé monsieur F, elle avait exercé une activité syndicale d'une manière qui aurait déplu à la s.a. Les Entreprises Louis De Waele au point que celle-ci aurait préféré se séparer d'elle au plus vite pour éviter qu'elle puisse un jour devenir délégué syndical effectif ni que d'une manière plus générale, ladite société avait déjà traité de manière défavorable des personnes exerçant un mandat syndical.

Les autres moyens invoqués par madame S ne sont pas de nature à laisser présumer que le motif du licenciement était lié à la conviction syndicale. Ainsi qu'il en sera question ci-après, le licenciement paraît avoir été lié non à cette conviction syndicale mais à sa demande de congé parental. L'absence de preuve d'un motif suffisant à l'origine du licenciement au sens de l'article 101 de la loi de redressement ne permet pas de présumer que le licenciement intervenu quelques semaines après le début de la période de congé parental avait pour cause la conviction syndicale.

En conclusion, et à défaut pour madame S de justifier remplir les conditions d'application de la règle probatoire de l'article 28 de la loi du 10 mai 2007 et de démontrer que le motif du licenciement était lié à sa conviction syndicale, la demande liée à la discrimination est non fondée.



2. L'indemnité de protection sur base de l'article 101 de la loi-redressement auquel renvoie l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental.

Position des parties.

Madame S revendique l'indemnité de protection prévue par l'article 101 de la loi de redressement, à défaut pour la s.a. Les Entreprises Louis De Waele de démontrer l'existence d'un motif suffisant de licenciement au sens de la convention collective de travail n°64 instituant un droit au congé parental.

La s.a. Les Entreprises Louis De Waele fait valoir qu'elle a licenciée madame S en raison de problèmes relationnels et d'attitude de sa part et donc pour un motif suffisant.

Avis de Monsieur l'avocat général.

Madame S n'apporte pas d'éléments tendant à établir qu'elle a été licenciée en raison de sa demande de congé parental et à tout le moins, la s.a. Les Entreprises Louis De Waele démontre un motif suffisant de licenciement, étranger à la demande de congé parental.

Position de la Cour.

L'article 15 de la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 du Conseil national du Travail, instituant un droit au congé parental, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 29 octobre 1997 dispose :

« §1er. L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ou pour motif suffisant.

Par motif suffisant, il faut comprendre le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au congé parental.

§ 2. Cette interdiction de mettre fin unilatéralement à la relation de travail sortit ses effets à la date de l'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 9 ci-avant soit au plus tôt



3 mois avant la prise de cours de la période de congé parental, et cesse 2 mois après la date de fin de cette même période (...)

§ 3. L'employeur qui, malgré les dispositions du § 1er du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

L'article 101 de la loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985 dispose :

« Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue en application des articles 100, alinéa 1er, et 100bis ou lorsque les prestations de travail sont réduites en application de l'article 102, § 1er et 102bis, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou pour motif suffisant.

Cette interdiction prend cours :

- le jour de l'accord ou
- le jour de la demande en cas d'application des articles 100bis, et 105, § 1er, ainsi que dans tous les cas où le travailleur peut invoquer un droit à l'interruption de carrière.

Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension visée aux articles 100 et 100bis ou à la réduction visée aux articles 102 et 102bis (...)

L'employeur qui, malgré les dispositions de l'alinéa 1er, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail ».

Si le texte ne prévoit pas expressément que, l'employeur qui licencie un travailleur dont le contrat est suspendu dans les hypothèses énoncées à l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985, a la charge de prouver qu'il a licencié son travailleur pour un motif suffisant, la Cour estime toutefois qu'une telle preuve lui incombe, en application de l'article 1315 du Code civil, dont il est permis de déduire que la charge de la preuve incombe à la partie qui invoque la réalité du motif du congé pour échapper à la déduction de l'indemnité de protection (voir en ce sens C.T. Bruxelles, 29 mai 2012, RG 2010/AB/110, terralaboris.be ; dans le même sens



et par analogie Cass., 14 janvier 2008, J.T.T., 2008, p.243; C.T. Liège, 13 décembre 2007, J.T.T., 2008, p.57).

L'article 915 du Code judiciaire dispose :

« Si une partie offre de rapporter la preuve d'un fait précis et pertinent par un ou plusieurs témoins le juge peut autoriser cette preuve lorsqu'elle est admissible. »

La jurisprudence a défini ce qu'il y avait lieu d'entendre par faits précis et pertinents (voir à cet égard J. Van Compernelle et G. Closset-Marchal, Examen de jurisprudence 1991-2001. Droit judiciaire privé, R.C.J.B., 2002, p. 737 ; A. Kohl, Les mesures d'instruction in Actualités et développements récents en droit judiciaire sous la coordination d'Hakim Boularbah, CUP, 2004, p. 211) :

- *Pour être précis, le fait concerné doit concerner des éléments concrets dont les témoins seraient amenés à confirmer ou à infirmer la réalité. Le fait concerné doit par ailleurs être matérialisé dans le temps et dans l'espace. Il doit avoir été appréhendé (quelle qu'en soit la manière) par la personne appelée à témoigner. Il doit en outre pouvoir être contesté de la même manière.*
- *Pour être pertinent, le fait doit être apte à faire la preuve des allégations de la partie qui demande l'enquête.*

Par ailleurs, une enquête ne peut être ordonnée que si elle est utile, ce qui n'est pas le cas si ce qu'il est demandé de prouver par témoignage est déjà contredit par d'autres éléments du dossier (Cass., 18 janvier 2001, R.G. C99.0234.F, Bull., n°36, consultable également sur juridat.be). *«Le juge refuse légalement l'offre de preuve par témoins lorsque, comme en l'espèce, il décide en fait et, partant, souverainement, que le bien-fondé de la thèse contraire est déjà prouvé par présomptions»* (Cass., 28 juin 2004, R.G. n° S.03.0120.F).

Le juge apprécie librement la force probante des témoignages (Cass., 1^{er} février 1990, Pas., I, p. 643).

Conformément aux règles de preuve, *« l'incertitude subsistant à la suite d'une production d'une preuve, d'où qu'elle vienne, doit nécessairement être retenue au détriment de celui qui avait la charge de la preuve »* (Cass., 17 septembre 1999, Pas., 1999, I, n° 467, p.1164 ; N. Verheyden-Jeanmart, Droit de la preuve, Larcier, 1991, p.43 ; D. Mougenot, La preuve, Rép.Not., Larcier, 1997, p.86, n°27).



Application.

La s.a. Les Entreprises Louis De Waele a la charge d'établir qu'elle a licencié madame S pour un motif suffisant tel que défini ci-avant.

Elle invoque à cet égard qu'elle a licencié madame S en raison de problèmes relationnels et d'attitude de sa part et renvoie pour en convaincre à différentes attestations.

La Cour constate :

- que madame S travaillait au sein de la s.a. Les Entreprises Louis De Waele depuis 4 ans au moment où elle a été licenciée (d'abord comme intérimaire, puis dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et enfin à partir du 9 août 2010, dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée) ;
- qu'elle a fait l'objet d'une augmentation à partir du 1^{er} janvier 2012, ce qui est peu compatible avec les reproches qui lui sont faits depuis son licenciement, quels que soient les motifs qu'elle a invoqués pour convaincre son employeur qu'il fallait lui accorder une augmentation.
- que madame S n'a jamais fait l'objet d'un avertissement de la part de son employeur.
- qu'aucun rapport d'évaluation n'est déposé montrant de quelconques reproches ;
- que le licenciement est intervenu quelques jours après le début de son congé parental et alors que son employeur avait déjà exprimé dès sa demande de congé parental que sa demande était peu conciliable avec les impératifs du service « soumissions » au sein duquel elle travaillait.
- que si des attestations sont déposées, elles ont été établies en 2014 (au plus tôt un an et demi après le licenciement) et elles sont pour la plupart peu précises (avec la difficulté pour madame S d'apporter la preuve contraire) et n'évoquent même pas un fait que madame S aurait commis peu de temps avant son licenciement. A supposer même que les attitudes y relatées soient exactes, il n'est démontré en aucune manière que l'ensemble des circonstances qu'elles décrivent ont été portées à la connaissance de son employeur (dont au moins l'une à une date rapprochée du licenciement) ni que celles-ci ont fondé le licenciement. A cet égard, il est pour le moins étonnant que bien que monsieur [qui a procédé à l'évaluation de madame S vraisemblablement au cours du second semestre de l'année 2012 (sans autre précision de date), relate dans son attestation établie le 6 août 2014, que lors de cette évaluation, elle a critiqué et s'est plainte de ses collègues et a annoncé avoir des dossiers sur certains membres du personnel et qu'elle



s'est marginalisée par son comportement, la s.a. Les Entreprises Louis De Waele ne dépose à son dossier aucun rapport d'évaluation qui contiendrait de quelconques reproches.

Au vu des développements qui précèdent, la Cour estime que la s.a. Les Entreprises Louis De Waele n'établit pas qu'elle a licencié madame S pour un motif suffisant. Il n'y a pas lieu de faire droit à la demande d'enquêtes formulée par ladite société qui n'est pas pertinente à la solution du litige. En effet, les enquêtes sollicitées visent seulement à démontrer la réalité des attitudes de madame S attestées par les travailleurs qui ont déposé des attestations au dossier de l'intimée. Or comme précisé ci-avant, ce n'est pas tant la réalité des faits attestés et leur manque de précisions qui posent problème et sur lesquels les enquêtes permettraient peut-être de lever certains doutes, mais c'est surtout le lien entre ces faits et le licenciement qui est problématique dans un contexte d'une occupation au travail de madame S pendant plusieurs années sans lui avoir adressé d'avertissement, sans démontrer l'établissement d'un rapport d'évaluation négatif et sans même prouver que l'ensemble de ces faits ont été portés à la connaissance des personnes ayant le pouvoir de rompre, dont l'un au moins à une date rapprochée du licenciement et ont ensuite fondé ce licenciement.

Le mail du 19 novembre 2012 de monsieur L à messieurs C et F est insuffisant à démontrer que le motif du licenciement de madame S devrait être trouvé dans des problèmes relationnels et d'attitude. Si monsieur L écrit qu'il avait cru comprendre lors de leur réunion qu'il était préférable d'éviter le retour de madame S « pour des raisons de pérennité du service et d'ambiance au sein de l'entreprise », ladite réunion a en réalité eu lieu le 23 octobre 2012 (voir le mail du 9 novembre 2012 de monsieur Lepied), soit après le licenciement de madame S, en vue d'arriver à un accord concernant la durée du préavis et ce après qu'elle ait adressé un courrier le 18 octobre 2012 invoquant sa protection et le caractère illicite du licenciement. Il ne peut dans ce contexte être considéré comme suffisamment établi que la personne ayant le pouvoir de licencier aurait été mis au courant par exemple de problèmes relationnels et d'attitude de madame S avant le licenciement et que ce sont bien ces motifs qui étaient à l'origine du licenciement.

En conclusion, madame S a droit à l'indemnité de protection du congé parental qu'elle revendique, soit un montant non contesté quant au calcul de 19.218,42 € bruts, à augmenter des intérêts légaux à dater du 16 octobre 2012 et des intérêts judiciaires à dater du 21 juin 2013.



3. La remise de documents sociaux.

La s.a. Les Entreprises Louis De Waele doit délivrer à madame S. les documents sociaux liés à sa demande de protection fondée sur le congé parental.

Cette demande doit être accompagnée d'une astreinte de 25 € par jour à défaut de délivrance desdits documents dans les 30 jours de la signification de l'arrêt, sans que le montant total des astreintes ne puisse dépasser 500 €.

4. Les dépens.

Position des parties.

Madame S. sollicite la condamnation de la s.a. Les Entreprises Louis De Waele aux dépens des deux instances. A titre subsidiaire, si le jugement a quo était confirmé sur le fond, elle sollicite de mettre à néant ledit jugement en tant qu'il la condamne à payer une indemnité de procédure à la partie adverse, étant donné l'illégalité de l'indemnité de procédure

La s.a. Les Entreprises Louis De Waele estime avoir droit à une indemnité de procédure pour les deux instances et ce sur base de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 pris en exécution de la loi du 21 avril 2007 qui fixe de manière forfaitaire les indemnités de procédure en fonction du montant de la demande et expose ne pas comprendre dès lors les critiques et longs développements de madame S. à ce propos. Elle ne voit pas de raison de s'écarter du montant de base. Si la Cour devait faire partiellement droit aux demandes de cette dernière, elle sollicite la compensation des dépens.

Position de la Cour.

En vertu de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, les dépens sont à charge de la partie succombante.

L'article 1017 alinéa 4 autorise le juge à compenser les dépens si les parties succombent respectivement sur quelque chef. Tel est notamment le cas lorsque qu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause (Cass., 19 janvier 2012, Pas, 2012, p. 158), voire même lorsqu'en présence d'une seule demande, bien que celle-ci soit totalement rejetée, le défendeur se voit débouté de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé (Cass., 23 novembre 2012, Pas, 2012, p. 1316 ; Cass., 25 mars 2010, Pas, 2010, p. 1004 ; H. Boularbah, Les frais et



les dépens, spécialement l'indemnité de procédure in Actualités en droit judiciaire, CUP, 2013, volume 145, p. 353).

La demande de Madame S est partiellement fondée. La s.a. les Entreprises Louis De Waele succombe en partie.

Une compensation partielle des dépens se justifie.

Pour ce faire, la Cour estime équitable de déterminer le montant de l'indemnité de procédure à laquelle a droit madame S en appel sur base du montant qui lui a été octroyé, ce qui lui donne droit au montant de base de 1.320 €.

Le jugement dont appel doit être réformé en tant qu'il condamne madame S aux dépens et la condamne ainsi à payer une somme de 1.100 € à la s.a. les Entreprises Louis De Waele. Madame S ayant été représentée non par un avocat mais par un délégué syndical, les dépens de 1^{ère} instance mis à charge de la s.a. Entreprises Louis De Waele seront de 0 €.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire;

Déclare l'appel partiellement fondé dans la mesure qui suit;

Condamne la s.a les Entreprises Louis De Waele à payer à madame S la somme de 19.218,42 € bruts, à titre d'indemnité de protection liée au congé parental, à augmenter des intérêts légaux à dater du 16 octobre 2012 et des intérêts judiciaires à dater du 21 juin 2013 ;

Condamne la s.a les Entreprises Louis De Waele à délivrer à madame S les documents sociaux afférents à cette demande sous peine d'une astreinte de 25 € par jour à défaut de délivrance desdits documents dans les 30 jours de la signification de l'arrêt, sans que le montant total des astreintes ne puisse dépasser 500 € ;

Déboute madame S pour le surplus de ses demandes ;

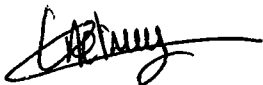


Réforme le jugement dont appel dans la mesure où il a débouté madame S des demandes déclarées fondées par le présent arrêt et en ce qu'il a mis les dépens de 1ère instance à charge de madame S

Condamne la s.a les Entreprises Louis De Waele aux dépens de 1^{ère} instance et d'appel de madame S;
à concurrence d'un montant de 0 € en 1^{ère} instance et de 1.320 € en appel.

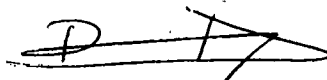
Ainsi arrêté par :

P. KALLAI, conseiller,
D. DETHISE, conseiller social au titre d'employeur,
K. PEENE, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué



J. ALTRUY,

K. PEENE,



D. DETHISE,



P. KALLAI,

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 31 juillet 2018, où étaient présents :

P. KALLAI, conseiller,
J. ALTRUY, greffier délégué



J. ALTRUY,



P. KALLAI,

