



Chambre

1

Numéro de rôle

2016/AM/421

L.R./ LU... J.....

Numéro de répertoire

2018/

**Arrêt contradictoire,
définitif**

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
23 février 2018**

DROIT DU TRAVAIL - Contrat de travail d'ouvrière - Travailleuse engagée en qualité de serveuse au sein d'une sandwicherie et licenciée pour des motifs économiques liés aux difficultés financières alléguées par son employeur alors qu'elle est enceinte - Demande d'indemnité protectionnelle visée par l'article 40 de la loi du 16/03/1971 - Employeur échouant dans la charge de la preuve de la réalité des motifs économiques allégués pour justifier le licenciement - Résultats financiers révélant un accroissement de la rentabilité de l'entreprise - Augmentation des dépenses sociales et fiscales en lien direct et prévisible avec la hausse des résultats financiers qui n'est pas assimilable à des « difficultés économiques ». - Droit pour la travailleuse à l'indemnité protectionnelle - Augmentation des dépenses sociales et fiscales en lien direct et prévisible avec la hausse des résultats financiers qui n'est pas assimilable à des « difficultés économiques ».

Article 578, 1°, du Code judiciaire.

EN CAUSE DE :

Monsieur L. R., domicilié à

Partie appelante, partie défenderesse originaire, comparissant par son conseil Maître BERTRAND Laura, avocate à 1400 NIVELLES, Rue de la Procession, 25 ;

CONTRE

Madame LU.... J., domiciliée à

Partie intimée, partie demanderesse originaire, représentée par Madame Elisabeth LOVECCHIO, déléguée syndicale, porteuse de procuration.

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend, ce jour, l'arrêt suivant :

Vu les antécédents de la procédure et notamment :

- l'acte d'appel établi en requête déposée au greffe de la cour le 6 décembre 2016 et visant à la réformation d'un jugement contradictoire prononcé le 3 octobre 2016 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi ;
- l'arrêt prononcé le 27 octobre 2017 par la cour de céans qui :

- déclara la requête recevable ;
 - avant de statuer sur son fondement, ordonna la réouverture des débats ;
- les conclusions après réouverture des débats de Monsieur L. reçues au greffe le 15 décembre 2017 ;
- les conclusions après réouverture des débats de Madame LU..... reçues au greffe le 11 janvier 2018 ;

Entendu le conseil de M. L. et la mandataire de Mme LU....., en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la première chambre du 26 janvier 2018 ;

Vu le dossier des parties ;

RAPPEL DES FAITS DE LA CAUSE ET DES ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE :

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Monsieur L. exploite une sandwicherie-snack, au sein de laquelle il travaille avec son épouse.

Les parties ont conclu un contrat de travail d'ouvrier à temps partiel à durée indéterminée par lequel Madame Julie LU....., née le1987, a été engagée à partir du 22 avril 2014 au service de Monsieur R. L. à concurrence de 20 heures par semaine, en qualité de « collaborateur snack ».

Madame LU..... était concrètement chargée de préparer les sandwiches et de servir en salle.

Il n'est pas contesté qu'avant le 14 juillet 2014, Madame LU..... a informé son employeur de son état de grossesse.

Madame LU..... a également remis à son employeur un certificat de son gynécologue indiquant que l'accouchement était prévu le 21 janvier 2015.

Il n'est par ailleurs pas contesté que Madame LU..... a remis à son employeur un certificat médical couvrant une incapacité de travail du 22 août 2014 au 8 septembre 2014.

Les parties ne produisent, cependant, pas cette pièce aux débats.

En date du 1^{er} septembre 2014, le gynécologue de Madame LU..... a décidé de l'écartier de son milieu de travail.

Par courrier daté du 3 septembre 2014, Monsieur L. a licencié Madame LU..... avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité de rupture équivalente à quatre semaines de rémunération.

La lettre de licenciement ne contenait aucun motif précis de licenciement.

Le certificat de chômage délivré mentionna comme motif précis : « raison économique ».

Le 16 janvier 2015, l'organisation syndicale de Madame LU..... a interrogé Monsieur L. sur les raisons économiques invoquées sur le formulaire C4.

Monsieur L. a répondu à ce courrier en adressant, le 2 février 2015, un courrier de son comptable qui attestait de la tenue d'une réunion entre lui-même et Monsieur L. en date du 6 août 2014 avec pour objet « *d'y faire le compte rendu de son activité indépendante du point de vue fiscal et social* ».

L'organisation syndicale de Madame LU..... a, par courrier du 17 avril 2015, indiqué que cette attestation du comptable était insuffisante pour faire preuve d'un motif de licenciement qui soit étranger à l'état de grossesse de Madame LU.....

Par ce courrier, l'organisation syndicale évoquait, également, l'engagement d'une nouvelle travailleuse par Monsieur L. à la suite du licenciement de Madame LU.....

Un courrier de rappel a été adressé le 29 mai 2015 à Monsieur L. par l'organisation syndicale.

Le 1^{er} juin 2015, Monsieur L. a adressé à l'organisation syndicale un courriel de son comptable qui décrivait de manière plus détaillée les sujets abordés lors de la réunion du 6 août 2014 avec celui-ci.

Ce courriel attestait de l'importance des sommes à devoir par Monsieur L. et son épouse s'agissant de la régularisation des cotisations sociales et de l'impôt des personnes physiques.

L'organisation syndicale de Madame LU..... a répondu à ce mail par un courrier indiquant que Monsieur L. ne rapportait pas la preuve selon laquelle le licenciement de Madame LU..... était intervenu pour des raisons étrangères à son état de grossesse.

Le conseil de l'employeur a répondu à cette lettre, par courrier du 24 août 2015, en rappelant le motif de licenciement invoqué, à savoir des difficultés financières résultant :

- de régularisations de paiement de ses cotisations de sécurité sociale pour les trois années précédentes ;
- du paiement d'un montant important d'impôts ;
- du retard dans le règlement de la TV.A. ;

Il invoquait, encore, que son client n'avait pas procédé à l'engagement d'une personne à long terme à la suite du licenciement de Madame LU....., mais avait uniquement occupé une personne trois jours pour le service d'un événement ponctuel.

Le caractère limité de cette occupation postérieurement au licenciement de Madame LU..... était établi par les avis DIMONA produits par l'employeur.

Par courrier du 17 septembre 2015, l'organisation syndicale de Madame LU..... souligna que les éléments avancés par Monsieur L. ne permettaient pas de prouver que les difficultés financières connues par l'employeur étaient la cause du licenciement de Madame LU.....

Par courrier du 22 septembre 2015 de son conseil, Monsieur L. maintint sa position en affirmant que sa situation financière était délicate et qu'elle justifiait le licenciement.

Faute pour Monsieur L. de réserver suite aux revendications formulées par Madame LU....., cette dernière se vit contrainte de porter le débat sur le terrain judiciaire.

Par citation signifiée le 20 août 2015, Madame LU..... a assigné Monsieur L. devant le Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, aux fins de l'entendre condamner à lui verser les sommes suivantes :

- la somme brute de 5.845,00 € à titre d'indemnité de protection de la maternité ;
- les intérêts moratoires, légaux et judiciaires sur le montant précité ;
- les frais et dépens de l'instance.

Par jugement prononcé le 3 octobre 2016, le Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, a déclaré la demande recevable et fondée et, partant, a condamné Monsieur L. à verser à Madame LU..... la somme brute de 5.845 € à titre d'indemnité de protection de la maternité, somme à majorer des intérêts au taux légal à dater du 3 septembre 2014 jusqu'à parfait paiement.

Le Tribunal a considéré que s'il n'était pas contestable que Monsieur L. avait connu certaines difficultés financières, il restait, toutefois, en défaut de prouver que le licenciement de Madame LU..... reposait sur ces difficultés financières et qu'il était totalement étranger à l'état de grossesse de Madame LU.....

Il releva, également, le lien temporel existant entre l'incapacité de travail de Madame LU..... d'une durée de deux semaines, dont il n'était pas contesté qu'il avait été annoncé le 22 août 2014, et le licenciement de cette dernière opéré avec effet immédiat le 3 septembre 2014.

Monsieur L. interjeta appel de ce jugement.

RAPPEL DES GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE :

Monsieur L. développe deux griefs à l'encontre du jugement querellé :

- a) d'une part, le premier juge n'a pas tenu compte du fait que le lien de causalité entre ses difficultés financières et le licenciement de Madame LU..... était démontré, pièces à l'appui. En effet, outre les dépenses « prévisibles » liées à l'exercice d'une activité professionnelle, qui pouvaient d'ailleurs être prises en compte, il indique avoir dû faire face à d'autres dépenses, justifiant le licenciement de Madame LU....., indépendamment de son état de grossesse ;
- b) d'autre part, le premier juge a erronément tenu compte d'un prétendu « lien temporel » entre l'incapacité de travail d'une durée de deux semaines de Madame LU..... et son licenciement opéré durant celle-ci.

Développant ces moyens, Monsieur L. fait valoir, s'agissant des difficultés économiques évoquées par ses soins, que l'examen du compte d'exploitation arrêté au 31 décembre 2014 ne permet pas de considérer qu'il n'était pas confronté à des difficultés financières.

D'autre part, il souligne que les prévisions financières réalisées par son comptable lors de la réunion du 6 août 2014 se sont avérées justes puisqu'il a dû payer des arriérés de T.V.A. ainsi que des cotisations sociales mais aussi l'impôt des personnes physiques pour lequel il a sollicité un plan d'apurement.

Monsieur L. indique, ainsi, que c'est uniquement dans ce contexte économique qu'il s'est vu contraint de licencier Madame LU.....

Il conteste, par ailleurs, avoir jamais reçu un quelconque document annonçant l'écartement de Madame LU..... à partir du 1^{er} septembre 2014, le seul document médical reçu étant le certificat médical révélant un état d'incapacité de travail dans le chef de Madame LU..... durant la période s'étendant du 22 août au 8 septembre 2014.

Monsieur L. relève, également, que son activité professionnelle présente un caractère familial et qu'il ne dispose pas d'une énorme clientèle : il est formel pour prétendre qu'après le licenciement de Madame LU....., il n'a procédé à aucun nouvel engagement, seule une personne étant venue de manière ponctuelle pour trois jours en vue d'assurer le service d'un banquet.

Enfin, il ne conteste pas avoir repris la gestion de l'établissement « L.G. » le 5 avril 2016, mais cette situation n'a eu aucune incidence sur le licenciement de Madame LU..... intervenu pour des motifs économiques liés à son activité au sein de la sandwicherie « L.C. ».

Au demeurant, cette activité de rachat a pu être réalisée au moyen d'un prêt bancaire.

Monsieur L. estime, ainsi, rapporter la preuve selon laquelle le licenciement de Madame LU..... est totalement étranger à son état de grossesse mais est lié à la situation économique de son activité.

Il sollicite la réformation du jugement dont appel.

RAPPEL DE LA POSITION DE MADAME LU..... :

Madame LU..... estime avoir été licenciée en raison de son état de grossesse et se fonde, à cet effet, sur les motifs suivants :

- a) Vu le montant important des recettes engrangées au cours de l'année 2014 (119.832,88 €), l'argument selon lequel Monsieur L. connaissait une situation financière délicate doit être réfuté.

- b) La connaissance de l'état de grossesse a, dans un premier temps, été niée puis, par après, a été admise par Monsieur L..
- c) Son licenciement intervient deux jours après l'annonce de son écartement. Elle relève que l'entente avec son employeur a toujours été bonne à un point tel qu'avant d'avoir connaissance de son état de grossesse, Monsieur L. envisageait même d'augmenter sa rémunération en raison de la qualité de son travail. Il est, dès lors, aisé d'en déduire, selon elle, que le licenciement n'a été opéré qu'en raison de la décision d'écartement de son gynécologue communiquée à Monsieur L. deux jours plus tôt.
- d) La nécessité de procéder à des régularisations sur les plans fiscal et social ne constitue pas un motif valable de licenciement.
En effet, observe-t-elle, le paiement des cotisations sociales et des impôts sont des dépenses qui incombent à toute entreprise et qui sont prévisibles.
De plus, ajoute-t-elle, la régularisation d'importantes sommes d'impôts et de cotisations sociales est justement le signe de l'importance des bénéfices engrangés au cours de l'année.
En outre, elle souligne que seuls les motifs invoqués par Monsieur L. à sa première demande peuvent être invoqués et non ceux évoqués par le comptable aux termes du second mail qui ne concernent pas les trois points originaires (résultats supposés mauvais de 2013, impôts à acquitter et régularisations sociales (2011, 2012 et 2013) par Monsieur L. et sa compagne).
- e) Monsieur L. a procédé à l'engagement d'une nouvelle personne suite à son départ car l'établissement bénéficiait d'une clientèle importante. D'autre part, elle est formelle pour considérer que la sandwicherie n'organisait pas de banquets en semaine.
- f) Monsieur L. a repris la gestion d'un nouvel établissement « L.G. » à Hennuyères en mai 2016.
Elle estime que, dans la mesure où la reprise d'un établissement exige un gros investissement financier, il est étonnant qu'une personne criblée de dettes puisse y faire face.

Madame LU..... sollicite la confirmation du jugement dont appel dès lors qu'il est acquis qu'elle a été licenciée en raison de son état de grossesse.

ENSEIGNEMENT A DEDUIRE DE L'ARRET PRONONCE LE 27 OCTOBRE 2017 PAR LA COUR DE CEANS :

Aux termes de son arrêt prononcé le 27 octobre 2017, la cour de céans a estimé nécessaire, aux fins de disposer d'une vue complète de la situation économique de

Monsieur L., d'ordonner la réouverture des débats pour permettre à ce dernier de compléter son dossier en produisant aux débats les éléments suivants :

- a) le résultat financier concret de l'entreprise exploitée par Monsieur L. à établir par son comptable pour les années 2013 et 2014.
Il s'agit, en réalité, de faire procéder à l'établissement d'une balance économique de l'établissement exploité par Monsieur L. pour 2013 et 2014 ;
- b) un relevé complet des cotisations sociales payées à l'O.N.S.S. durant les années 2013, 2014 et 2015 ainsi que la production des avis DIMONA pour ces années-là ;
- c) la copie des déclarations à la T.V.A. pour les années 2013, 2014 et 2015.

La cour de céans réserva, dès lors, à statuer sur le fondement de la requête d'appel de Monsieur L..

POSITION DES PARTIES APRES L'ARRET DE REOUVERTURE DES DEBATS :

A. Monsieur L.

Monsieur L. a produit aux débats les comptes d'exploitation arrêtés aux 31 décembre 2013 et 31 décembre 2014 laissant apparaître un revenu mensuel net de 1.552,81 € (en 2013) et 1.660,35 € (en 2014) ainsi qu'un relevé complet des cotisations sociales ONSS et celui relatif à ses cotisations de sécurité sociale (2.799,52 € de cotisations sociales payées en 2013 et 4.957,40 € en 2014).

Il s'est, également, attaché à verser aux débats les avis DIMONA pour 2013, 2014 et 2015 confirmant, selon lui, sa thèse selon laquelle il n'a procédé à aucun nouvel engagement après le licenciement de Madame LU..... intervenu le 3 septembre 2014, seule une personne étant venue de manière ponctuelle pour 3 jours en vue d'assurer le service d'un grand événement (banquet) à la fin de l'année 2014.

Enfin, Monsieur L. a, également, communiqué la copie des déclarations à la TVA pour les années 2013 à 2015.

B. Madame LU.....

Madame LU..... indique, à titre préliminaire, qu'il n'est nullement prouvé que les documents 30 et 31 de Monsieur L. détaillant le compte d'exploitation pour les années 2013 et 2014 ont été établis par son comptable.

Quoiqu'il en soit, relève Madame LU....., l'analyse de ces documents révèle que l'exploitation du snack « L.C. » a dégagé, en 2013, un bénéfice net de 37.267,52 € et en 2014, 39.848,38 €, soit une augmentation de près de 3.000 € d'une année à l'autre.

Elle souligne, également, que les cotisations ONSS acquittées ne démontrent pas qu'elles auraient pu mettre en péril la viabilité du snack.

Madame LU..... entend mettre en cause l'authenticité des avis DIMONA produits dans le mesure où il s'agit de documents dont le caractère officiel n'est pas établi.

Il n'en demeure pas moins, indique-t-elle, que d'autres engagements ont eu lieu de mai 2016 à septembre 2016 et du 2 avril 2017 au 31 décembre 2017.

Madame LU..... persiste à soutenir que, suite à son licenciement, une autre personne a été engagée qui n'a pas fait l'objet d'une déclaration DIMONA.

Elle s'interroge, aussi, sur l'absence de mention sur les déclarations DIMONA du cuisinier, du plongeur et de la femme de ménage et relève l'absence de production des DIMONA pour 2015 alors que ces documents étaient réclamés par la cour.

Enfin, Madame LU..... prend acte du dépôt des déclarations TVA pour les années 2013 à 2015 dont les montants qui y sont mentionnés n'apparaissent pas exorbitants et sont cohérents au regard des recettes engrangées pour les années 2013 et 2014.

DISCUSSION – EN DROIT :

I. Fondement de la requête d'appel

I.1. Quant au chef de demande originaire de Madame LU..... portant sur l'indemnité protectionnelle liée à la maternité et visée par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971

I.1.a) Les principes applicables

L'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 offre une protection particulière contre le licenciement des travailleuses enceintes.

Il est rédigé comme suit :

« l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement. La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur.

A la demande de la travailleuse, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1^{er} ou à défaut de motif l'employeur paiera à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de 6 mois sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail ».

Il appartient à la travailleuse de prouver qu'elle a informé l'employeur de sa grossesse soit la personne qui, au sein de l'entreprise, détient une quelconque autorité patronale et dont la travailleuse peut raisonnablement admettre soit sur la base des usages en vigueur au sein de l'entreprise, soit sur la base des apparences qu'elle doit l'informer de sa grossesse (C.T. Anvers, 07 avril 2003, Chr. D.Soc., 2004, p. 84).

La protection commence à jouer dès le moment où l'employeur est informé de manière non équivoque de l'état de la travailleuse.

Cette information peut être portée à sa connaissance de manière officielle par la remise d'un certificat médical attestant de son état mais aussi par la voie d'autres canaux plus informels voire indirects : la travailleuse peut simplement le lui annoncer oralement mais l'employeur peut, également, apprendre la nouvelle par le biais d'un(e) collègue de la travailleuse, ou plus simplement par constatation de la grossesse opérée « de visu » (C.T. Gand, 14 avril 2003, Ch. D. Soc., 2005, p. 396).

Bien entendu, dans ces hypothèses et en cas de licenciement (ou d'acte équipollent à rupture) la difficulté sera de prouver que l'employeur était au courant de l'état de la travailleuse au moment où il a rompu le contrat. En principe, la charge de la preuve de cette connaissance incombe à la travailleuse (d'où l'intérêt de se ménager une preuve écrite) mais l'employeur doit, toutefois, collaborer loyalement à l'admission de cette preuve (C.T. Gand, Ors., 2008, n° 1, p.31).

Dès lors que l'employeur est averti de la grossesse de la travailleuse, il ne peut plus poser d'acte tendant à mettre fin à la relation de travail du fait de la grossesse.

On vise ici, tant la rupture du contrat par l'employeur, soit moyennant préavis soit moyennant le versement d'une indemnité de rupture, que les actes équipollents à rupture.

En clair, il est donc interdit à l'employeur de poser tout acte par lequel l'employeur exprime sa volonté de mettre fin à la relation de travail.

Cette interdiction de licencier la travailleuse n'est cependant pas absolue puisque l'employeur pourra rompre le contrat de travail de la travailleuse enceinte pendant la période de protection pour autant qu'il soit en mesure de démontrer que le licenciement est fondé sur des motifs sans aucun rapport avec l'état physique de la travailleuse résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

Selon la cour du travail de Bruxelles (C.T. Bruxelles, 12 septembre 2006, R.G. 47218, inédit), l'employeur doit pouvoir avancer la preuve de trois éléments pour prouver que le licenciement est étranger à la grossesse :

- l'existence de faits objectifs qui prouvent que licenciement a été notifié pour des motifs étrangers à son état physique ;
- la véracité de ces motifs ;
- le lien de cause à effet entre ces motifs étrangers à son état de grossesse et le licenciement.

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 saisies d'une telle 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 à savoir sanctionner le licenciement opéré pour des motifs liés à l'état physique résultant de la grossesse et de l'accouchement.

En effet, l'employeur est, en principe, seul juge des nécessités de son entreprise et de la valeur professionnelle des travailleurs qu'il occupe, le juge n'ayant, à cet égard, pas à s'immiscer dans la gestion de celle-ci, son rôle se limitant à vérifier la validité du motif avancé à l'appui de la décision de rompre et, en aucun cas, l'opportunité de cette décision.

Lorsque la réalité du motif avancé à l'appui de la décision de rupture est avéré, il n'y a pas lieu d'imposer à l'employeur l'obligation d'affecter à une autre tâche la travailleuse enceinte dont le poste a été supprimé pour des motifs liés à la restructuration économique de la société, la travailleuse enceinte ne bénéficiant d'aucun privilège par rapport à ses collègues de travail (C.T. Mons, 19 janvier 2009, R.G.n° 20912, inédit).

Enfin, il est utile de rappeler que l'employeur n'a pas l'obligation de mentionner les motifs du licenciement aux termes de la lettre de rupture, la seule obligation lui impartie par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 consistant à communiquer les motifs par écrit sur simple demande de la travailleuse à seule fin de lui permettre de vérifier si ces motifs sont ou non étrangers à sa grossesse et d'apprécier la pertinence de l'engagement d'une action en justice.

I.1.b) Application des principes au cas d'espèce

Ainsi, il appartient à Monsieur L. de prouver :

- 1) l'existence de faits objectifs qui démontrent que le licenciement est intervenu pour des motifs étrangers à l'état physique de Madame LU..... Les motifs de licenciement doivent être totalement étrangers à l'état de grossesse de celle-ci. Le licenciement en raison de motifs pour partie liés à l'état de grossesse et pour partie étrangers à cet état est prohibé par la loi (C.T. Bruxelles, 28/06/2001, www.juridat.be; et C.T. Bruxelles, 8/12/2010, RG 2009/AB/52266)
- 2) la sincérité des motifs. Cela signifie qu'une fois que Monsieur L. a répondu à la demande de Madame LU..... lui adressée par le canal de son organisation syndicale, en lui précisant les motifs du licenciement, il n'est pas autorisé à invoquer, par la suite, d'autres motifs (C.T. Bruxelles, 28/06/2011, www.juridat.be)
- 3) et, enfin, le lien de causalité entre les faits étrangers et le licenciement.

Il va, enfin, de soi que c'est au moment du congé qu'il faut apprécier si le motif invoqué est ou non fondé.

En l'espèce, Madame LU..... a, par le biais de son organisation syndicale, sollicité le 16 janvier 2015 auprès de Monsieur L., la preuve des raisons économiques qui ont justifié son licenciement dès lors que le formulaire C4 avait mentionné comme motif précis du licenciement : « *raison économique* ».

Répondant à cette première demande, Monsieur L. se borna à communiquer à l'organisation syndicale de Madame LU..... un mail non daté rédigé par son comptable, Monsieur D., et lui adressé, rédigé comme suit :

« Monsieur,

En ma qualité de comptable-fiscaliste, j'atteste par la présente avoir reçu M. L. R. en date du mercredi 6 août 2014 à 15h en nos bureaux.

Cette rencontre avait pour but d'y faire le compte rendu de son activité indépendante du point de vue fiscal et sociale.

Cet entretien m'a permis d'informer M. L. sur son résultat de l'année 2013, sur les impôts qui allaient en suivre ainsi que sur les multiples régularisations sociales (2011, 2012 et 2013) que lui et sa compagne aidante allaient avoir à supporter prochainement.

Restant à votre disposition pour tout renseignement complémentaire, veuillez recevoir mes salutations.

*D. Pascal
(...)
I..... SPRL
Comptabilité-Fiscalité ».*

Seuls les motifs renseignés sur ce mail peuvent être retenus en tant que preuve des « raisons économiques » invoquées à l'appui du licenciement.

Ainsi, il faut donc considérer qu'en raison tout à la fois :

- du résultat de l'année 2013,
- des « impôts qui allaient suivre »,
- ainsi que des multiples régularisations sociales (2011, 2012 et 2013) auxquelles Monsieur L. et sa compagne allaient devoir faire face,

il a été contraint de procéder au licenciement de Madame LU.....

Très clairement, le comptable de Monsieur L. fait donc état de résultats financiers pour 2013 particulièrement prometteurs qui allaient entraîner un surcroît d'impôts à acquitter ainsi qu'une régularisation à la hausse des cotisations sociales personnelles du couple.

Aux termes d'un second mail du 1^{er} juin 2015, le comptable de Monsieur L. a, tout à la fois, explicité les montants que celui-ci et sa compagne allaient devoir régler au titre de compléments d'impôts et de régularisation de cotisations sociales et mentionné de nouveaux motifs étant les régularisations sociales pour 2014 ainsi que détaillé la hauteur des cotisations sociales à régler pour l'année 2015.

Il a, également, fait état d'une amende fiscale qui allait devoir être supportée par Monsieur L. faute pour lui d'avoir payé la TVA relative au 3^{ème} trimestre 2014.

Ces nouveaux motifs doivent être écartés tout comme ceux relatés aux termes du courrier du 24 août 2015 adressé par le conseil de Monsieur L. à l'organisation syndicale de Madame LU..... mentionnant un transfert de fonds d'un compte professionnel à un autre.

Monsieur L. reste assurément en défaut de prouver que le licenciement de Madame LU..... est justifié par les difficultés financières auxquelles il aurait été confronté.

Tout au contraire, l'analyse du compte d'exploitation de son commerce arrêté au 31 décembre 2013 (pièce 30 du dossier de Monsieur L.) révèle qu'au cours de cette année-là, Monsieur L. a perçu des recettes fixées à 96.974,22 € lesquelles ont généré un bénéfice brut s'élevant à 66.211,15 € et un bénéfice net arrêté à 37.267,52 €.

En 2014, les résultats financiers enregistrés grâce à l'exploitation du snack « L.C. » ont été supérieurs à ceux de 2013 puisque les recettes se sont élevées à 119.832,88 € (20.000 € de plus qu'en 2013), le bénéfice brut, après déduction de « prélèvements privés » (?) non autrement expliqués, s'élevant à 79.176,86 €, soit plus de 13.000 € supplémentaires par rapport à 2013.

Après déduction des frais, le bénéfice net s'est établi en 2014 à la somme de 39.848,38 €, soit près de 3.000 € de plus qu'en 2013.

Ainsi, entre 2013 et 2014, les bénéfices du commerce exploité par Monsieur L. se sont accrus !

Par ailleurs, ce dernier fait grand cas de l'accroissement d'impôts ainsi que de la régularisation de ses cotisations sociales qu'il a dû assumer en 2014.

Cependant, l'augmentation du montant de l'impôt des personnes physiques ainsi que celle des cotisations sociales trimestrielles sont très précisément la traduction de l'importance des bénéfices dégagés par l'exercice de l'activité commerciale et, partant, dénie la réalité même des difficultés économiques auxquelles Monsieur L. prétend avoir été confronté pour justifier le licenciement notifié à Madame LU.....

Ainsi, si le comptable de Monsieur L. a formulé des prévisions financières qui se sont révélées exactes, elles trouvaient immanquablement leur origine dans l'analyse même des résultats financiers générés par le commerce exploité par Monsieur L. : ces dépenses fiscales et sociales, par leur caractère prévisible puisque elles sont en lien direct avec la hausse des bénéfices réalisés, ne sont évidemment pas assimilables à des « difficultés économiques ».

Enfin, les documents produits par Monsieur L. relatifs à son extrait de compte ONSS ne sont guère « parlants » : en effet, il tombe sous le sens qu'en licenciant Madame LU....., Monsieur L. a réalisé une économie de cotisations ONSS par rapport à la période antérieure d'occupation de sa travailleuse salariée.

Monsieur L. ne fournit pas le moindre commentaire sur sa situation ONSS et n'explique pas le lien qui pourrait être établi entre le « coût salarial » de l'occupation de Madame LU..... et la viabilité de son entreprise.

Il résulte de ces développements que Monsieur L. échoue à démontrer la réalité des motifs économiques prétendument à l'origine du licenciement de Madame LU..... et, partant, que le licenciement dont cette dernière a été victime repose sur des motifs totalement étrangers à son état de grossesse.

Il s'impose de déclarer la requête d'appel non fondée et, partant, de confirmer le jugement dont appel en toutes ses dispositions.

PAR CES MOTIFS,

La cour,

Statuant contradictoirement ;

Ecartant toutes conclusions autres ;

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare la requête d'appel non fondée ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

Condamne Monsieur L. aux frais et dépens de l'instance d'appel s'il en est ;

Ainsi jugé par la 1^{ère} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Xavier VLIEGHE, président,
Arnaud DELMARCHE, conseiller social au titre d'employeur,
Pascal LEROY, conseiller social au titre d'ouvrier,

Et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouvent Monsieur le conseiller social Arnaud DELMARCHE et Monsieur le conseiller social Pascal LEROY, par Monsieur le président Xavier VLIEGHE, assisté de Madame le greffier Nadine ZANEI.

Et prononcé en langue française, à l'audience publique du 23 février 2018 de la 1^{ère} chambre de la cour du travail de Mons, par Monsieur le président Xavier VLIEGHE, assisté de Madame le greffier Nadine ZANEI.