

Numéro de répertoire : 2021 / 1422
Date du prononcé : 27/04/2021
Numéro de rôle : 20/305/A
Matière : Contrat de travail employé
Type de jugement : Définitif

Expédition délivrée le	Expédition délivrée le
à	à
Me	Me
Reg. Expéd. n°	Reg. Expéd. n°
Droits acquités :	Droits acquités :

Tribunal du travail de Liège

Division Namur

2^{ème} chambre

Jugement

En cause de :**Madame T**

partie demanderesse, comparaisant par Maître GILLAIN PIERRE, avocat à 6000 CHARLEROI, Rue Tumelaire, 23/11

Contre :

MINISTERE COMMUNAUTE FRANCAISE-ETAT BELGE, actuellement dénommé **FEDERATION-WALLONIE-BRUXELLES**, dont le siège social est établi à 1080 BRUXELLES, Boulevard Léopold II, 44,

partie défenderesse, comparaisant par Maître MARTIN VERONIQUE, avocat à 4800 Verviers, Place Albert 1^{er}, 8

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 30 mars 2020 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexies du Code judiciaire,
- l'ordonnance prise le 7 octobre 2020 en application de l'article 747 §1^{er} du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 23 mars 2021, afin d'y être plaidée,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 2 décembre 2020
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 15 février 2020
- les dossiers de pièces des parties,
- le procès-verbal d'audience.

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

En l'absence de conciliation des parties, le tribunal a entendu les parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 23 mars 2021, déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

II. Les faits :

Il ressort des documents et pièces déposés ainsi que des explications fournies à l'audience que :

Madame T. a été engagée par la Communauté française, en date du 13-06-2017, dans les liens d'un contrat de remplacement à durée indéterminée.

Ce contrat prévoit, en son article 1, que « *L'employeur engage Madame Sandy T en qualité d'employé en vue d'exercer la fonction de surveillante et l'Administration générale de l'Aide à la jeunesse et du Centre pour mineurs dessaisis — Services extérieurs — Groupe d'Institutions publiques de Protection de la jeunesse, pour une durée indéterminée à temps partiel (30 heures 24 minutes par semaine), prenant cours le 13 juin 2017, en remplacement de Madame Séverine D. agente statutaire en congé de maladie* ».

L'article 3 du contrat précise : « *Il est expressément convenu que le présent contrat de remplacement prend fin sans délai de préavis au terme de l'absence dont le motif est précisé à l'article 1^{er} ainsi qu'en cas de retour*

de Madame Séverine D. ou en cas de rupture du lien de travail, pour cause de démission, licenciement, décès ou force majeure, de Madame Séverine D.

Madame T. a, dès lors, travaillé en qualité de surveillante de nuit au sein de l'IPPJ DE SAINT SERVAIS.

Le 28-03-2019, Madame T. apprend qu'elle est enceinte de 6 semaines et son médecin établit un certificat médical attestant de cet état de fait et précisant que l'accouchement est prévu pour le 15-11-2019.

Madame TAVERNINI informera aussitôt son supérieur hiérarchique, Madame G., dans la mesure où cette grossesse est susceptible d'entraîner son écartement. Elle adressera également un courriel et un courrier recommandé le jour même.

Les horaires seront modifiés en suite de l'annonce de la grossesse de Madame T. de sorte qu'elle n'effectuera plus de prestation au-delà du 28-03-2019.

Madame T. recevra, par courrier, un formulaire C4 daté du 05.04.2019 faisant état d'une fin de contrat au 04-04-2019. Il apparaît de ce document sous le titre « *données concernant la façon dont l'occupation a pris fin : vu que le contrat pour une durée déterminée a pris fin le 04.04.2019 au soir* ».

Le C4 fait apparaître comme motif du chômage : « *Fin du contrat de remplacement* ».

III. Objet de la demande :

La partie demanderesse sollicite, en termes de conclusions, la condamnation de la partie défenderesse au paiement :

- de la somme de 15.690,44 € à titre d'indemnité de protection de la maternité, outre les intérêts moratoires au taux légal à dater de la mise en demeure du 28.10.2019 et ce jusqu'à parfait paiement;
- de la somme de 6.638,26 € à titre d'indemnité de rupture, ladite somme majorée des intérêts moratoires au taux légal à dater du 04.04.2019 et ce jusqu'à parfait paiement ;
- de la somme de 1.000,00 € à titre de dommages et intérêts, ladite somme majorée des intérêts moratoires au taux légal à dater de la mise en demeure du 28.10.2019 et ce jusqu'à parfait paiement

La partie demanderesse sollicite, à titre subsidiaire, la comparution personnelle des parties, la défenderesse étant représentée par Madame G. : chef éducatrice, IPPJ de SAINT SERVAIS.

La partie demanderesse sollicite, également d'autoriser Madame T. à rapporter la preuve, par toutes voies de droit, témoins y compris, du fait précis et pertinent suivant : *Madame G. a expliqué aux collègues de Madame T., surveillantes de nuit de l'IPPJ DE SAINT SERVAIS, qu'elle avait pris la décision de se séparer d'elle en raison de sa grossesse et de son écartement y attaché* ».

IV. Recevabilité :

La procédure a été introduite par requête reçue au greffe 30-03-2020.

Elle est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux et devant la juridiction compétente.

Ce point n'est, par ailleurs, pas contesté.

V. Discussion :**a) Position des parties**

La partie demanderesse estime qu'il n'y a pas lieu de considérer que le contrat de remplacement a pris fin au retour de Madame D dans la mesure où Madame D n'a pas repris sa fonction de surveillante de nuit au sein de l'IPPJ. Dans la mesure où ce contrat n'a pas pu prendre fin conformément aux modalités particulières, il y a lieu de considérer qu'il y a licenciement. La partie demanderesse estime que ce licenciement est en lien direct avec l'annonce de sa grossesse dans la mesure où Madame C aurait précisé, « comme tu vas être écartée, je ne sais pas si Bruxelles va vouloir te garder » et au vu de la chronologie des faits. Enfin, en adressant un C4, sans mot d'accompagnement, la partie demanderesse estime que l'employeur a commis une faute dans l'exercice de son droit de rompre qui est à l'origine d'un dommage moral, complémentaire et distinct de celui né de la perte d'emploi en tant que telle.

La partie défenderesse estime, quant à elle, que les demandes doivent être déclarées non-fondées dans la mesure où Madame T a été engagée dans les liens d'un contrat de remplacement. Le contrat a pris fin en raison du retour de Madame D : Il n'y a donc pas licenciement en raison de son état de grossesse.

b) Position du tribunal**Quant au contrat de remplacement :****En droit.**

Aux termes de l'article 11 ter de la loi du 3 juillet 1978 :

« Celui qui remplace un travailleur dont l'exécution du contrat est suspendue pour un motif autre que le manque de travail résultant de causes économiques, d'intempéries, de grève ou de lock-out, peut être engagé dans des conditions qui dérogent aux règles prévues par la présente loi en ce qui concerne la durée du contrat et le délai de préavis.

Le motif, l'identité du ou des travailleur(s) remplacé(s) et les conditions de cet engagement doivent être constatés par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

La durée du contrat de remplacement conclu en application des dispositions du présent article ne peut dépasser deux ans.

À défaut d'écrit ou en cas de dépassement de la période de deux ans prévue aux alinéas 3 et 4, le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée ».

L'écrit doit contenir trois mentions distinctes (art. 11ter, § 1^{er}, al. 2) :

- le motif du remplacement ;
- l'identité du ou des travailleurs remplacés. La mention de l'identité du travailleur remplacé n'implique pas que le remplacement s'opère « poste pour poste »¹.
- les conditions de l'engagement. On vise notamment la durée du contrat et la possibilité pour l'employeur de déroger aux règles ordinaires relatives aux délais de préavis à notifier.

¹ E. CRABEELS « Le contrat de remplacement : une vraie fausse bonne solution ? » in « La Loi du 3 juillet 1978, 30 ans après... vue sous un angle différent », Claeys et Engels, Larcier, 2008, p. 54

À cet égard, les parties sont entièrement libres de fixer comme elles l'entendent cette durée, comme elles peuvent convenir que le contrat prendra fin sans préavis².

L'application du régime dérogatoire au droit commun est subordonnée à la condition que la cessation du contrat de remplacement ait pour cause la fin du remplacement. Le motif de la fin du remplacement est en principe indifférent³. Une clause du contrat de remplacement peut prévoir sa cessation, non seulement au retour de la personne remplacée, mais également lorsque le contrat de cette dernière prend fin par suite de sa démission, de son décès ou de force majeure, en particulier en cas d'incapacité définitive à exécuter le travail convenu.

La clause contractuelle prévoyant des délais de préavis réduits (ou une absence de délai) ne pourra toutefois être envisagée que dans les seules situations visées par celle-ci, et ce, au motif que la dérogation prévue à l'article 11ter doit être interprétée restrictivement.

Lorsque le contrat de remplacement n'est pas poursuivi jusqu'à son échéance (indéterminée) pour une raison étrangère à la fin du remplacement, la rupture nécessitera le respect des règles ordinaires en matière de prise de cours et de durée du préavis.

En l'espèce,

Madame T a signé un contrat de remplacement dans lequel il est prévu, en son article 3 :

« Il est expressément convenu que le présent contrat de remplacement prend fin sans délai de préavis au terme de l'absence dont le motif est précisé à l'article 1^{er} ainsi qu'en cas de retour de Madame Séverine D ou en cas de rupture du lien de travail, pour cause de démission, licenciement, décès ou force majeure, de Madame Séverine D ».

Il est donc, expressément, convenu que le contrat prendra fin, sans délai de préavis, « au retour de Madame Séverine D ».

Le contrat ne précise pas « au retour de Madame D dans ses fonctions ».

La Fédération Wallonie-Bruxelles rapporte la preuve que Madame D. a repris « chez G. » en date du 01-04-2019, en suite d'un trajet de réintégration. Madame T estime que le trajet de réintégration fait apparaître des incohérences dans les dates et notamment, une reprise au 01-04-2019 alors que la visite auprès de la médecine du travail aurait eu lieu le 18-04-2019. Le Tribunal estime toutefois que, au vu du déroulement des faits, il s'agit vraisemblablement d'une faute de frappe (refus d'une pension anticipée de Madame D en date du 05-04-2018 – visite auprès de la médecine du travail le 18-04-2018 (et non 2019) – l'accord de l'AGAJCMD en date du 06-03-2019 sur une réaffectation, confirmé par mail du 25-03-2019 – convention signée le 01-04-2019 pour une reprise au 01-04-2019).

Le Tribunal estime dès lors que le contrat de remplacement de Madame T a valablement pris fin en suite du retour de Madame D'

Quant à l'indemnité de protection :

En droit,

En vertu de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail,

² Doc. Parl., Sénat, sess. 1984_1985, 757/1, p. 134

³ C.. trav. Liège, 28 avril 2005, R.G. n° 7.498/2003

⁴ Responsable du service dans lequel Madame D. fut affectée.

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 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, en ce inclus la période de huit semaines durant laquelle la travailleuse doit prendre, le cas échéant, ses jours de congé de repos postnatal.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. À 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 payera à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail.

En l'espèce, Madame T ne fut pas licenciée. Son contrat a pris fin en suite du retour de Madame D

Quant aux dommages et intérêts pour licenciement abusif :

Conformément à l'article 1382 du Code civil, l'abus de droit suppose la réunion de trois conditions :

- une faute ;
- un dommage ;
- un lien de causalité entre la faute et le dommage.

Selon la Cour de cassation, « l'indemnité pour abus de droit couvre le dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même »⁵.

Il revient au travailleur qui argue d'un abus de droit dans le chef de son employeur de rapporter la preuve d'une faute, autre que la simple notification du congé, ainsi que d'un dommage, non couvert par l'indemnité de préavis éventuellement allouée :

« Celui-ci devra établir que le dommage dont il demande la réparation n'a pas été causé par le congé, même s'il l'a été à l'occasion de celui-ci : ce sont les circonstances accompagnant – inutilement ou fautivement – le congé qui justifient l'allocation de ces dommages et intérêts »⁶.

En l'espèce, Madame T. ne fut pas licenciée.

La Fédération Wallonie-Bruxelles a respecté le contrat signé entre parties, celui-ci ne prévoyant pas de mesures spécifiques quant à la manière dont l'information de la fin de contrat devait être effectuée.

Si le Tribunal peut comprendre la frustration de Madame T. de ne pas avoir été informée autrement que par l'envoi d'un formulaire C4, il estime toutefois qu'aucune faute ne peut être reprochée à la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Quant aux dépens :

En vertu de l'article 1022 du Code judiciaire :

⁵ Cass. 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 410

⁶ C. Wantiez, « Le caractère forfaitaire de l'indemnité de préavis – la portée de l'interruption de la prescription », Obs. sous Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 411

L'indemnité de procédure est une intervention forfaitaire dans les frais et honoraires d'avocat de la partie ayant obtenu gain de cause.

(...)

À la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation par le juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte :

- de la capacité financière de la partie succombant, pour diminuer le montant de l'indemnité;*
- de la complexité de l'affaire;*
- des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause;*
- du caractère manifestement déraisonnable de la situation.*

(...)

Eu vu de la situation financière de Madame T. et de l'absence de complexité du dossier, le montant de l'indemnité de procédure est fixé au montant minimum, soit la somme de 1.200€ (litige entre 20.000,01€ et 40.000,00€).

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement à l'égard des parties,

Dit l'action recevable mais non fondée,

En application de l'article 1017 alinéa 1^{er} du code judiciaire, condamne la partie demanderesse aux frais et dépens de l'instance à concurrence de 1.200€.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège division Namur, composée de :

Madame Sophie BINAME, président du siège,

Monsieur André MAGONETTE, juge social représentant les employeurs

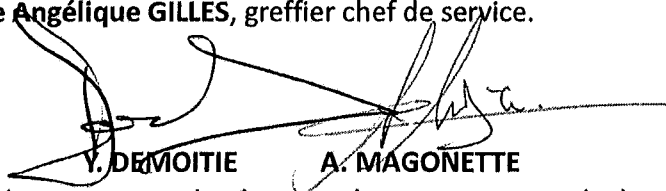
Monsieur Yves DEMOITIE, juge social suppléant représentant les employés

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de **Madame Angélique GILLES**, greffier chef de service.



A. GILLES

Le greffier chef de service



Y. DEMOITIE

A. MAGONETTE

Les juges sociaux



S. BINAME

Le Juge président la chambre

Et prononcé anticipativement en langue française à l'audience du **mardi vingt-sept avril deux mille vingt et un**, par la 2^{ème} chambre du tribunal du travail de Liège-division Namur, siégeant au Palais de Justice de Namur, **Madame Sophie BINAME** Juge, assistée de **Madame Angélique GILLES**, greffier, qui signent ci-dessous.



A. GILLES

Le Greffier chef de service



S. BINAME

Le juge président la chambre