

Numéro de référence <b>2017 / 013933</b>
Date du prononcé <b>29 SEP. 2017</b>
Numéro de rôle <b>16 / 1525 / A</b>
Numéro auditorat :
Matière : <b>contrat de travail employé</b>
Type de jugement : <b>définitif (19)</b>

Expédition

Délivrée à  Le € : PC :	Délivrée à  Le € : PC :
-------------------------------------	-------------------------------------

**Liquidation au fonds : NON**  
 (loi du 19 mars 2017)

# Tribunal du travail francophone de Bruxelles 3ème Chambre

## Jugement

copie art. 792, C.J.  
 Exempt de droit

**EN CAUSE :****Madame M**

partie demanderesse, comparaisant par Maître Sophie REMOUCHAMPS, avocate ;

**CONTRE :**

La S.P.R.L. **OBSIDIANE** (ci-après « **OBSIDIANE** »),  
inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0478.638.184,  
dont le siège social est établi rue Ferdinand Lenoir 32 à 1090 Jette,  
partie défenderesse, comparaisant par Maître Laurence MARKEY, avocate ;

**I. LA PROCEDURE**

1.-

Comparaissant comme dit ci-dessus, les parties ont été entendues à l'audience publique du 29 mai 2017, tenue en langue française. Les parties n'ont pu y être conciliées dans le cadre de la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code judiciaire.

2.-

A l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré.

Dans son délibéré, le tribunal a pris en considération les pièces inventoriées au dossier de la procédure et notamment:

- la requête contradictoire du 8 février 2016 ;
- l'ordonnance du tribunal du travail francophone de Bruxelles prise sur pied de l'article 747 du Code judiciaire le 26 avril 2016, étant entendu que les parties se sont accordées sur un réaménagement du calendrier d'échanges de conclusions fixé par cette ordonnance ;
- les conclusions de Madame M. et en particulier ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées le 14 mars 2017 au greffe du tribunal ;
- les conclusions d'OBSIDIANE et en particulier ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées le 11 mai 2017 au greffe du tribunal ;
- les dossiers inventoriés de pièces de Madame M. et d'OBSIDIANE.

## II. L'OBJET DE LA DEMANDE

3.-

Madame M. demande au tribunal de condamner OBSIDIANE à :

- Payer à Madame M. les sommes de :
  - 6.324,68 € bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis,
  - 81,22 € bruts au titre de prime de fin d'année 2015,
  - 131,60 € nets au titre d'éco-chèques non délivrés ou de dommages et intérêts équivalents,
  - 5.119,89 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,
  - 5.000 € au titre de dommage moral vu les circonstances vexatoires du licenciement,
  - 7.830,54 € au titre d'indemnité réparant le dommage subi sur la base de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination,montants à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater de la date de rupture du contrat de travail ;
- Délivrer à Madame M. les documents sociaux suivants :
  - Formulaire C4 rectificatif ;
  - Fiche de paie relative aux montants réclamés ;
  - Fiche fiscale relative aux montants réclamés ;à peine d'une astreinte de 25,00 € 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 du présent jugement ;
- Prendre en charge les dépens, fixés à l'indemnité de procédure de 1.320,00 €.

## III. LES FAITS

4.-

OBSIDIANE est spécialisée dans le coaching diététique individualisé de clients désireux ou encouragés à réduire leur surpoids.

5.-

Madame M. fut en premier lieu engagée par Monsieur F dans le cadre d'un contrat à durée déterminée à temps plein pour la période du 28 mars 2013 au 5 mai 2013. Il s'en est suivi un deuxième contrat de travail conclu à durée déterminée à temps partiel (23h/semaine) avec Monsieur P pour la période du 6 au 13 mai 2013. Un troisième contrat à durée déterminée à temps plein fut encore conclu avec OBSIDIANE, étant la société dont l'épouse de Monsieur F était gérante, cette fois couvrant la période du 22 au 30 mai 2013.

L'occupation de Madame M. est ensuite poursuivie dans le cadre d'un contrat de formation professionnelle individuelle en entreprise couvrant la période du 3 juin 2013 au 30 novembre 2013, à concurrence de 24h/semaine.

Ce contrat fut prolongé jusqu'au 22 décembre 2013 par un avenant du 1er décembre 2013.

Le 1<sup>er</sup> juillet 2013, pendant l'occupation sous ce contrat de formation, Monsieur M. , OBSIDIANE et Madame M. signent une convention de transfert de personnel actant la reprise par OBSIDIANE de l'activité Naturhouse de Monsieur M. à dater du même 1<sup>er</sup> juillet 2013.

L'occupation de Madame M. s'est enfin inscrite à partir du 23 décembre 2013 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel (24 heures/semaine), pour les attributions suivantes : « le conseil diététique et la vente dans un commerce de détail de produits diététiques ».

6.-

Par courrier recommandé non signé du 9 février 2015 et par courrier recommandé signé du 10 février 2015, OBSIDIANE a licencié Madame M. pour motif grave. La notification complète des faits à l'origine de la décision de procéder audit licenciement est rédigée comme suit dans ces courriers identiques :

*« Par la présente, nous vous notifions et confirmons notre décision de mettre fin ce jour, mardi 10 février 2015, à votre contrat de travail, sans préavis ni indemnité, et ce, pour motif grave.*

*Cette rupture est effective à partir du mardi 10 février 2015.*

*En date du vendredi 6 février 2015, nous avons en effet acquis la conviction que les faits décrits ci-après constituent une faute très grave rendant définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle.*

*Ces faits sont les suivants :*

*Suite à votre absence pour maladie, nous avons dû faire appel à une de vos collègues du Réseau Naturhouse, ; D pour la prise en charge du suivi diététique des clients dont vous vous occupez au centre Naturhouse à Jette.*

*A cette occasion, ce vendredi 6 février 2015, nous avons été alertés par cette dernière quant aux nombreux manquements constatés dans l'exécution de votre contrat de travail par rapport à la tenue des dossiers de vos clients dans le logiciel NH Diet.*

*En effet, il a été constaté par Melle D que vous ne teniez pas à jour vos dossiers clients.*

*Ce logiciel est l'outil indispensable au suivi professionnel des clients. Il comporte des rubriques qu'il est obligatoire de compléter chaque semaine le plus précisément possible afin d'avoir à disposition tous les éléments nécessaires au suivi des clients et éviter tout risque d'erreur.*

*En mai 2014, vous avez reçu une formation spécifique quant à la manière d'utiliser et de compléter ce logiciel pour assurer le conseil et suivi diététique avec le plus grand professionnalisme auquel peuvent prétendre les clients de l'enseigne Naturhouse.*

Voici ce qui nous a été rapporté et que nous avons pu valider suite à notre enquête:

- La rubrique « Besoins du client » est totalement vide dans la plupart de vos dossiers, ou très incomplète dans certains autres

Conséquence directe : vous ne disposez absolument pas des éléments suffisants pour procéder à un suivi hebdomadaire (coaching) efficace et professionnel tel que défini dans le protocole de l'enseigne Naturhouse :

« passé – présent – futur » et « objectif » sont des rubriques à compléter obligatoirement lors du premier entretien. Dans tous les cas, cette rubrique doit être totalement complétée au sortir du 3ème entretien pour fournir le « terreau » du coaching des semaines suivantes.

- La rubrique « Informations sur la visite » est totalement vide dans la plupart de vos dossiers. Cette rubrique doit être complétée obligatoirement lors de chaque entretien hebdomadaire pour assurer un suivi personnalisé et efficace.

Conséquence directe : vous ne disposez d'aucun élément pertinent vous permettant de suivre de manière hebdomadaire l'évolution de vos clients, de personnaliser le suivi et de rencontrer les attentes des clients : difficultés, progrès, correctifs et stratégies à mettre en œuvre, etc.

- Concernant l' « Historique du poids », aucune information ne figure dans la plupart de vos dossiers.

Conséquence directe : vous ne disposez d'aucune information objective vous permettant de fixer un objectif de poids réaliste, ce qui amène certains de vos clients à l'échec, donc à devoir stabiliser leur poids prématurément puisque l'objectif ne pourra jamais être atteint

- Les mensurations des clients ne figurent pratiquement JAMAIS dans les dossiers électroniques de vos clients.

Conséquence directe : si le client perd sa carte de rendez-vous, vous ne disposez plus de la moindre donnée concernant ses mensurations (aucun historique disponible), données qui sont essentielles pour évaluer le parcours du client.

- La rubrique « Plan diététique » n'est que très rarement complétée. Cette rubrique est, bien entendu, également obligatoire. Le plan diététique proposé au client est le fondement de la méthode Naturhouse ! L'absence de mention du plan diététique risque d'entraîner des erreurs, notamment pour le suivi des clients en phase de stabilisation (comment savoir à quel stade de stabilisation se trouve le client) et pour les clients qui reprennent leur suivi après une interruption : impossible de déterminer quel plan alimentaire vous avez sélectionné faute d'indication

*De même pour le suivi des enfants et adolescents : vous avez l'obligation de sélectionner le plan adapté de manière à pouvoir leur proposer les compléments autorisés. Or, vous n'indiquez aucune sélection de plan alimentaire...*

- *Le temps consacré à chacun de vos clients pour leur suivi diététique est fixé par le protocole Naturhouse, soit 30 minutes minimum pour un nouveau client ou un « retour » et 15 minutes minimum pour les suivis hebdomadaires. Plusieurs dossiers clients dans le logiciel montrent que le temps que vous consacrez aux entretiens (8 minutes, 10 minutes, 12 minutes...) est souvent largement inférieur au temps auquel CHAQUE client peut prétendre. Or, le temps consacré aux entretiens des premières visites et des suivis hebdomadaires est annoncé dans les fondamentaux de la méthode Naturhouse et communiqué aux clients dès le départ, et fait partie intégrante de la communication du réseau*

*Conséquence directe : vos dossiers sont incomplets parce que vous n'y consacrez pas le temps nécessaire et les clients risquent d'avoir le sentiment que certains entretiens sont « bâclés » et que la prise en compte de leur problématique est insuffisante*

- *Des éléments clés dans la chronologie du suivi des clients tels que la quantité de féculents autorisés, le nombre et le type de journées-choc que vous proposez à vos clients, le nombre de « plaisirs » autorisés, etc... sont très souvent absents dans vos dossiers. Tous ces éléments sont extrêmement importants pour amener le client au bout de la phase de stabilisation et d'entretien sans reprise de poids.*

*Conséquence directe : l'absence de ces éléments dans vos dossiers ne peut qu'entraîner des erreurs dans l'adaptation des plans alimentaires proposés aux clients chaque semaine ou chaque quinzaine. Il est matériellement impossible de se souvenir de tout cela et c'est pourquoi, il est indispensable de consigner ces éléments par écrit dans les dossiers électroniques. Votre collègue s'est retrouvée devant des clients à devoir « improviser » faute d'informations à sa disposition.*

*En outre, depuis plusieurs semaines, nous avons attiré votre attention sur votre manque de motivation et sur la baisse de qualité de votre travail, ressentis par les clients qui ne se sentent pas suffisamment soutenus. Nous avons constaté qu'un nombre toujours croissant de clients mettaient fin à leur suivi de manière tout à fait prématurée, entraînant une perte significative de chiffre d'affaires. Votre manque de professionnalisme, de sérieux et d'investissement dans votre travail ont vraisemblablement contribué à cet état de fait.*

*Conséquence générale :*

*Les manquements relevés par votre collègue l'ont tellement mise en difficulté pour vous remplacer étant donné le manque d'informations dans les dossiers à sa disposition, au risque de commettre des erreurs dans le suivi des clients, qu'elle a décidé de nous en informer ce vendredi 6 février 2015.*

*Elle n'a pu que constater qu'il est techniquement impossible pour vous (et, a fortiori, pour toute collègue du Réseau qui serait amenée à vous remplacer) d'assurer un suivi selon le protocole Naturhouse qui est imposé aux diététiciennes du Réseau Naturhouse, au vu du peu d'éléments que vous collectez auprès de vos clients.*

*Nous comprenons fort bien la démarche de votre collègue qui ne souhaitait pas être responsable de vos manquements.*

*En conclusion :*

*En tant que diététicienne Naturhouse expérimentée, votre collègue a pu très précisément relever les manquements dont il est question ci-dessus, et nous informer des risques et conséquences encourus par nos clients.*

*Ces manquements, portés à notre connaissance ce vendredi 6 février 2015, démontrent clairement votre manque de professionnalisme par rapport à la responsabilité que vous êtes tenue d'assumer dans le cadre de votre fonction pour l'enseigne Naturhouse dans le respect du protocole Naturhouse, et plus encore vis-à-vis de vos clients. Vous travaillez dans le secteur paramédical et vous avez des obligations à respecter de manière à éviter tout risque pour les clients de l'enseigne. Par ailleurs, le sérieux et la crédibilité de l'enseigne Naturhouse en dépendent et ne peuvent être compromis par une attitude aussi peu professionnelle que la vôtre.*

*En tant que diététicienne Naturhouse, vous êtes informée de ces obligations et des responsabilités qui vous incombent.*

*Vous avez preuve d'une grave négligence dans l'exécution de vos prestations. Ce comportement entraîne non seulement un préjudice pour les clients qui n'ont pas pu bénéficier du suivi attendu mais également un préjudice pour la société qui est responsable vis-à-vis de sa clientèle.*

*La gravité de ce comportement est d'autant plus importante que celui-ci n'est pas ponctuel mais s'est répété à de nombreuses reprises, ce qui est d'autant moins acceptable.*

*Au vu de tels agissements, notre confiance est définitivement rompue.*

*Au vu de la gravité des faits, nous en avons informé la responsable technique du Réseau Naturhouse ainsi que le Directeur Général »*

7.-

Les échanges intervenus entre les parties n'ont pas permis de les concilier. Madame M. a alors introduit la présente procédure par requête contradictoire du 8 février 2016.

#### IV. EXAMEN DES MOYENS ET DECISION DU TRIBUNAL

##### 1. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

8.-

Madame M. considère que son licenciement pour motif grave est irrégulier et réclame dès lors le paiement de la somme brute de 6.324,68 € bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis, soit 3 mois et 8 semaines de rémunération.

##### Les dispositions et principes applicables

9.-

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

*« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.*

*Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.*

*Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.*

*Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.*

*(...)*

*La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. »*

10.-

En vertu du mécanisme probatoire de l'article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978, c'est sur l'auteur du congé, en l'espèce employeur, que repose la charge de la preuve, tant de la réalité du motif grave invoqué que du respect du formalisme légal.

Cette preuve peut être rapportée par toutes voies de droit.<sup>1</sup> L'article 12 de la loi du 3 juillet 1978 précitée énonce à cet égard qu'en matière de relation contractuelle de travail, la preuve testimoniale est admise, à défaut d'écrit, quelle que soit la valeur du litige.

Eu égard à la sanction extrême que constitue pour le travailleur un licenciement pour faute grave, cette preuve doit être rapportée de manière rigoureuse sans qu'aucun doute ne puisse subsister.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Cass., 13 octobre 1986, Pas., I, 1987, p. 164.

<sup>2</sup> C.T. Mons, 16 mai 1991, Bull. F.E.B., 1992, p. 78 ; C.T. Liège, 4 septembre 1997, Ors., 1997, n°10, p. 3 ; C.T. Liège, 15 janvier 2004, Inéd., R.G. n° 31.300/03 ; C.T. Bruxelles, 5 novembre 2009, J.T.T., 2010, p. 139.

Ainsi, l'incertitude ou le doute subsistant à la suite de la production d'une preuve doivent être retenus au détriment de celui qui a la charge de cette preuve.<sup>3</sup> Ou autrement dit, l'auteur du congé subira entièrement le risque du défaut probatoire.<sup>4</sup>

11.-

Dans la mesure où les attestations écrites conformes aux exigences des articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire constituent des formes écrites de témoignages, les règles relatives à la preuve testimoniale leur sont applicables.

Or, la preuve testimoniale n'a aucune force probante légale.<sup>5</sup> Cela signifie que le juge qui en apprécie souverainement la valeur probante n'est pas tenu de considérer un fait comme établi, même en présence d'une déclaration d'un témoin en ce sens. Il doit tout au plus respecter la foi due aux actes, c'est-à-dire qu'il ne peut faire dire au témoin ce qu'il n'a pas dit.<sup>6</sup>

#### Application de ces dispositions et principes en l'espèce

12.-

La charge de la preuve du respect du double délai prescrit par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée incombe incontestablement à OBSIDIANE.

OBSIDIANE se fonde exclusivement sur l'attestation de Madame D qui doit être considérée comme respectant les conditions de forme visées aux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire, pour établir la découverte le 6 février 2015 de la faute grave reprochée à Madame M et ainsi le respect du délai légal de trois jours ouvrables.

Strictement aucun autre élément des dossiers auxquels le tribunal peut avoir égard ne permet de corroborer cette circonstance, ni d'ailleurs le fait que ce ne serait qu'ensuite de cette communication du 6 février 2015 de Madame D que Madame MO aurait effectué une analyse dans le logiciel informatique des fiches des clients dont s'occupait Madame M

Cette seule circonstance conduit déjà à une certaine prudence dans l'accueil de cette attestation par le tribunal.

<sup>3</sup> Cass., 17 septembre 1999, R.G. C980144F, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).

<sup>4</sup> S. Gilson, K. Rosier, A. Frankart et M. Glorieux, « La preuve du motif grave », in *Le congé pour motif grave*, Anthemis, 2011, p. 170.

<sup>5</sup> Voir entre autres N. Verheyden-Jeanmart, *Droit de la preuve*, Bruxelles, Larcier, 1991, nos 946 et 947 ; P. Van Ommeslaghe, *Droit des obligations*, t. III, Bruxelles, Bruylant, 2010, n° 1791, p. 2416.

<sup>6</sup> D. Mougnot, « La loi du 16 juillet 2012 modifiant le Code civil et le Code judiciaire en vue de simplifier les règles qui gouvernent le procès-civil », *J.T.*, 2012, p. 636, n° 13 citant Cass., 8 décembre 1967, *Pas.*, 1968, I, p. 473 ; Cass., 11 mars 1968, *Pas.*, 1968, I, p. 866 et Cass., 11 décembre 1984, *Pas.*, 1985, I, p. 452.

Par ailleurs, le tribunal est troublé par certains éléments dans la chronologie des faits telle qu'elle ressort des dossiers de pièces. En effet, il apparaît que :

- Madame V a débuté ses activités professionnelles auprès d'OBSIDIANE le 9 février 2015 dans le cadre d'un plan de formation-insertion.
- Cet engagement est présenté par OBSIDIANE comme venant en remplacement de Madame D ayant quitté OBSIDIANE le 6 janvier 2015.
- Au sujet de cet engagement, Madame MO informe ACTIRIS (qui intervient vu qu'il s'agit d'un plan de formation-insertion) le 25 janvier 2015 qu'elle a trouvé une nouvelle candidate déjà approuvée pour rejoindre l'équipe. Non sans incohérence, Madame MO précise « *Pour nous, cela devient urgent. Le centre commence doucement son redémarrage* », mais en même temps que « *la FPI devrait débiter le lundi 9 février (...)* », soit plus de 15 jours plus tard que cette communication, plus d'un mois après la sortie de Madame D (le 6 janvier 2015) et surtout la date à laquelle Madame M a été licenciée.
- Bien qu'elle bénéficie de fiches de paie prévoyant la rémunération pour des prestations (14 jours en décembre 2014 et 3 jours en janvier 2015) jusqu'au 6 janvier 2015, Madame D disparaît des agendas produits par OBSIDIANE à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2014, ce qui, sans autre élément de preuve, a pour effet de porter atteinte au prétendu lien entre son départ et le remplacement envisagé que plus tard (l'annonce du poste vacant produite est le 22 décembre 2014).

Dans ce contexte, l'instruction à l'audience du 29 mai 2017 n'a pas permis de dissiper les doutes qui subsistent encore à l'heure actuelle quant au respect par OBSIDIANE du délai de trois jours prescrit par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, doutes qui contaminent en effet la preuve des autres éléments présentés par OBSIDIANE pour justifier du respect dudit délai de trois jours.

13.-

En l'absence de preuve certaine du respect du délai légal de trois jours pour notifier le congé pour motif grave, le licenciement de Madame M doit être considéré comme irrégulier, sans qu'il ne soit même nécessaire d'examiner la gravité des fautes reprochées au titre de fondement du motif grave. Madame M a en conséquence droit à une indemnité compensatoire de préavis.

Elle fixe celle-ci à 6.324,68 € bruts partant d'une rémunération annuelle brute qu'elle évalue à 15.661,15 € et d'un préavis applicable d'une durée de 3 mois et 8 semaines.

En l'absence de contestation d'OBSIDIANE sur cette évaluation tant de la durée du préavis et de l'indemnité en tenant lieu, OBSIDIANE doit effectivement être condamnée au paiement de l'indemnité réclamée.

Celle-ci porte intérêt de plein droit sur le montant brut à dater du 10 février 2015.

## 2. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

14.-

Selon l'article 8 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant la motivation du licenciement, est un licenciement manifestement déraisonnable : « le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ».

Comme indiqué dans le commentaire de cet article, le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable. L'employeur étant dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable, il s'agit d'une appréciation à la marge.

L'article 9 de la même convention collective de travail dispose que :

« § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales. »

Enfin, l'article 10 de la même convention collective de travail n° 109 dispose que :

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

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

(...) »

15.-

En l'espèce, vu la notification du motif grave par courrier des 9 et 10 février 2015, il n'est pas contestable que les motifs du licenciement ont été communiqués par cette notification dans le respect de l'article 6 de la convention collective de travail n° 109.

Il revient dès lors à chaque partie d'établir ce qu'elle allègue.

16.-

OBSIDIANE justifie le licenciement de Madame M. par des motifs qui ont un rapport avec la tenue des dossiers de ses clients dans le logiciel NH Diet, à savoir qu'elle n'aurait pas tenu à jour ses dossiers clients.

Tels qu'exposés dans le courrier de licenciement de manière plus détaillée, ces motifs se déclinent comme suit :

- a) La rubrique « Besoins du client » aurait été totalement vide dans la plupart de ses dossiers, ou très incomplète dans certains autres ;
- b) La rubrique « Informations sur la visite » aurait été totalement vide dans la plupart de ses dossiers ;
- c) Dans la rubrique « Historique du poids », aucune information n'aurait figuré dans la plupart de ses dossiers ;
- d) Les mensurations des clients n'auraient pratiquement jamais figuré dans les dossiers électroniques de ses clients ;
- e) La rubrique « Plan diététique » n'aurait que très rarement été complétée.
- f) Alors que le temps à consacrer à chaque client pour son suivi diététique est fixé par NATURHOUSE à 30 minutes minimum pour un nouveau client ou un « retour » et à 15 minutes minimum pour les suivis hebdomadaires, plusieurs de ses dossiers dans le logiciel auraient montré que le temps que Madame M. consacrait aux entretiens aurait souvent été largement inférieur à ces normes.
- g) Des éléments clés dans la chronologie du suivi des clients (quantité de féculents autorisés, nombre et type de journées-choc proposées aux clients, nombre de « plaisirs » autorisés, etc.) auraient très souvent été absents dans ses dossiers.
- h) Vu tous ces manquements, Madame D n'aurait que pu constater qu'il est techniquement impossible pour Madame M. (et toute collègue appelée à la remplacer) d'assurer un suivi selon le protocole NATURHOUSE.
- i) En outre, OBSIDIANE reproche encore à titre de motif grave que depuis plusieurs semaines, Madame V aurait eu un manque de motivation et une baisse de qualité dans son travail, ressentis par ses clients qui ne se seraient plus suffisamment sentis soutenus, donnant lieu à un nombre croissant de clients qui mettaient fin à leur suivi de manière prématurée, entraînant une perte significative de chiffre d'affaires. Pour OBSIDIANE, Madame M y aurait vraisemblablement contribué par un manque de professionnalisme, de sérieux et d'investissement dans son travail.

Afin d'établir ces motifs, outre de multiples affirmations qui ne s'appuient sur aucune forme de preuve et qui sont d'ailleurs pour la plupart contestées par Madame M. , OBSIDIANE produit notamment les éléments suivants relativement à Madame M. , les autres pièces ne permettant pas d'établir davantage les moyens d'OBSIDIANE :

- L'impression des fiches informatiques de nombreux clients, avec quelques fois une fiche manuscrite et un ticket de caisse (avec mention manuscrite que les produits ne concordent pas avec les produits dans le logiciel). OBSIDIANE en attribue certaines à Madame M. et d'autres à Madame D ou à d'autres remplaçantes ; et

- L'impression des agendas de Madame M. et de sa remplaçante ;

Pour le tribunal, les impressions des fiches informatiques et des agendas offrent insuffisamment de garanties en termes de fiabilité des données qui y figurent (ou pas), OBSIDIANE y ayant eu de tout temps libre accès avant et après le départ de Madame M. De plus, aucune indication ne permet de garantir à quel moment il a été accédé aux fiches électroniques, ni par qui.

Cela empêche d'imputer avec certitude les manquements a) à g) à Madame M.

Compte tenu de cette insuffisance de garanties en termes de fiabilité du contenu (ou absence de contenu) des fiches informatiques porté à la connaissance du tribunal, et donc également de Madame I V l'attestation de cette dernière produite par OBSIDIANE (pièce 3.13), le tribunal considère que cette attestation ne peut corriger cet empêchement d'imputer ces manquements à Madame M

Les quelques « fiches carton » et tickets de caisse ne permettent pas pour leur part de constater d'une quelconque façon un manquement dans le chef de Madame M.

- Un historique des ventes hebdomadaires

OBSIDIANE reproche à Madame M. de vraisemblablement avoir contribué à la perte significative du chiffre d'affaires. D'évidence, l'historique des ventes hebdomadaires ne permet aucunement d'établir un lien entre la conduite de Madame M. et la perte du chiffre d'affaires.

A cet égard, les quelques attestations qui font état de quelques clientes qui auraient quitté OBSIDIANE pour n'y revenir que bien après que Madame M. ait été licenciée ne permettent pas de combler cette lacune.

- Les attestations d'anciennes collègues

Parmi les attestations d'anciennes collègues, le tribunal constate deux versions de la présentation de la tenue des dossiers de Madame M

- D'une part, celle de Madame DI selon laquelle les dossiers électroniques seraient quasi-vides rendant techniquement impossible d'assurer un suivi selon le protocole NATURHOUSE ;
- D'autre part, celle, implicite, de ses collègues Mesdames S. et C. (A) ne déclarant rien sur le travail de Madame M. si ce n'est qu'elle se plaignait d'être débordée) :
  - Madame S., qui a remplacé Madame M. pour neuf de ses clients (quatre le 1<sup>er</sup> décembre 2014 et cinq le 15 décembre 2015), précise ne pas pouvoir se faire une opinion en quelques heures sur son travail.

- Madame C , qui a également assuré des consultations en remplacement de Madame M. affirme qu'il ne lui appartenait pas de faire des commentaires sur ses collègues ou leur travail et « *qu'il faut toujours aller dans le sens des décisions de la diététicienne référente d'un client et que la cohérence dans le travail permet d'assurer une bonne fluidité dans le parcours et ceci, dans l'intérêt de ce dernier* ».

Pour le tribunal, il peut implicitement résulter de ces deux attestations qu'elles n'auraient pas été dans l'impossibilité d'assurer un suivi pour les clients de Madame M/ mais qu'elles se seraient plutôt rangées derrière ses décisions, sans les remettre en cause, indiquant raisonnablement au passage qu'elles devraient avoir eu accès à ces décisions et aux données relatives aux clients concernés (même si elles ont éventuellement eu une opinion divergente sur les décisions prises par Madame M. ).

Pour le tribunal ces dernières attestations peuvent dès lors être lues comme étant aux antipodes des affirmations de Madame D pour qui les dossiers clients de Madame M ne comportaient aucune donnée ni décision. Dans ce contexte de déclarations plutôt contradictoires, les attestations de ces trois collègues ne permettent pas d'établir le motif h) ci-dessus du licenciement de Madame M/

- Les attestations de six clientes

OBSIDIANE produit les attestations de novembre ou décembre 2016 de six clientes qui donnent leur avis sur Madame M/ (les autres attestations ne fournissent aucun élément sur Madame M/ ), à savoir Mesdames V. , I. , D. , P/ , W. et V. ; pour établir que Madame M. aurait eu un manque de motivation et une baisse de qualité dans son travail, ressentis par ses clients qui ne se seraient plus suffisamment sentis soutenus, donnant lieu à un nombre croissant de clients qui mettaient fin à leur suivi de manière prématurée, entraînant une perte significative de chiffre d'affaires (manquement i) ). Ces six clientes pointent de manière générale un manque d'implication dans le chef de Madame N qui aurait justifié pour certaines le fait d'avoir quitté NATURHOUSE, pour y revenir plus tard lorsque Madame M/ était partie.

Pour sa part, Madame M/ produit les attestations de février ou mars 2015 de trois clientes, dont également Madame V (qui ne la contredit pas), qui mettent au contraire en lumière leur entière satisfaction de l'intervention de Madame M. dans leur suivi.

Dans son appréciation à la marge, le tribunal considère que de telles attestations contradictoires avec celles produites par Madame M. sont insuffisantes pour établir à elles seules l'existence du motif i) ci-dessus de son licenciement.

En conclusion, le tribunal est d'avis qu'OBSIDIANE ne rapporte pas la preuve incontestable de l'existence dans le chef de Madame M des motifs de licenciement qu'elle avance.

OBSIDIANE manque dès lors à établir qu'un employeur normal et raisonnable placé dans les mêmes circonstances aurait procédé au licenciement de Madame M. Le licenciement est en conséquence à qualifier de manifestement déraisonnable.

17.-

Le licenciement étant manifestement déraisonnable, Madame M. a droit au paiement de l'indemnité prévue à l'article 9 de la convention collective de travail n° 109.

Madame M. ne justifie toutefois pas à suffisance de droit pour quel motif OBSIDIANE devrait être condamnée au paiement de l'indemnité maximale de 17 semaines.

OBSIDIANE n'argumente pas davantage pour quel motif cette indemnité devrait être réduite à son minimum de trois semaines.

Le tribunal considère en l'espèce que l'indemnité due à Madame M doit être fixée à huit semaines de rémunération.

18.-

Compte tenu de la rémunération annuelle brute de référence fixée à 15.661,15 € par Madame M, et non contestée par OBSIDIANE, l'indemnité doit être fixée à 2.409,41 € bruts (=15.661,15 € x 8/52).

Cette indemnité porte intérêt de plein droit à dater de la date du licenciement, s'agissant de rémunération au sens de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs Madame M, y ayant droit à charge d'OBSIDIANE en raison de son engagement.

### **3. Quant aux dommages et intérêts ensuite d'un abus de droit**

19.-

Madame M estime avoir subi un abus de droit de licencier. Elle demande en conséquence la condamnation d'OBSIDIANE au paiement de la somme de 5.000,00 € à titre de dommages et intérêts fixés *ex aequo et bono*.

Les dispositions et principes applicables

20.-

La théorie de l'abus de droit trouve son fondement, en matière contractuelle, dans le principe d'exécution de bonne foi des conventions :

*« le principe de l'exécution de bonne foi des conventions, consacré par l'article 1134 du Code civil, interdit à une partie à un contrat d'abuser des droits que lui confère celui-ci ».*<sup>7</sup>

L'abus suppose que le droit ait été exercé d'une manière dépassant manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et attentive.

Cet abus ne se présume pas, mais suppose que le travailleur concerné non seulement établisse l'existence d'une faute dans le chef de son employeur mais également un dommage spécifique et un lien de causalité entre la faute et le dommage.

L'employé licencié qui se prétend victime d'un abus de droit de licencier doit apporter la preuve certaine que l'acte juridique qu'est la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal, et qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire de préavis, voire de l'indemnité de protection de maternité.

Application de ces dispositions et principes en l'espèce

21.-

Outre les rappels de principes applicables selon elle, Madame M motive sa demande relative à l'abus de droit de licencier comme suit (page 39 de ses conclusions additionnelles et de synthèse du 14 mars 2017) :

*« [Madame M est brutalement écartée, pour motif grave (et avec les conséquences qu'entraîne ce type de rupture), alors qu'elle n'avait pas ménagé ses efforts, endommageant au passage sa santé, pour assurer la poursuite de l'activité de son employeur suite à l'incapacité puis au licenciement de sa collègue. Méprisant ses efforts, [OBSIDIANE] n'a eu de cesse que de ternir la réputation de [Madame M. ], en répandant des allégations non avérées auprès du franchiseur (cf. les lettres de notification du motif grave), en remettant en cause son honnêteté (cf. l'accusation de vol repris dans les conclusions) et en jetant encore toujours maintenant le discrédit sur sa personne auprès des clientes (cf. l'attestation de Madame V , qui confirme que [OBSIDIANE] poursuit des échanges négatifs sur [Madame M. ] avec la clientèle). Le licenciement a donc été particulièrement offensant et blessant.*

<sup>7</sup> Cass., 19 septembre 1983, R.C.J.B., 1986, p. 282.

[Madame M ] demande au Tribunal de fixer la réparation de son dommage *ex aequo et bono* à 5.000 €.

[Madame M ] rappelle encore qu'un motif grave mensonger sur le formulaire C4 constitue également un préjudice. (...)

*Le préjudice à évaluer présente un caractère spécifique, qui est distinct de celui découlant de la perte effective de l'emploi lui-même. Ce préjudice présente la nature d'un préjudice moral, et c'est d'ailleurs ainsi qu'il est conçu par les juridictions du travail. »*

Ce moyen n'étant pas davantage étayé, Madame M manque à établir que son licenciement aurait été constitutif d'un abus de droit.

Le fait qu'un licenciement pour motif grave –auquel il est fait référence dans le certificat de chômage C4– soit considéré par la suite comme étant irrégulier, ne rend d'ailleurs pas automatiquement ce licenciement abusif.

22.-

Au niveau du préjudice avancé par Madame M et qu'elle évalue *ex aequo et bono* à 5.000,00 €, le tribunal considère qu'elle ne justifie aucunement l'existence d'un dommage impliquant réparation ni l'importance du montant réclamé, étant entendu qu'il devrait s'agir d'un préjudice totalement distinct de celui de la perte de revenus compensée par l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis et de l'octroi d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

23.-

Cette demande doit dès lors être déclarée non fondée.

#### **4. Quant à l'indemnité visant à réparer le préjudice résultant d'une discrimination**

##### Les dispositions et principes applicables

24.-

La loi précitée du 10 mai 2007 vise à créer un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur certains critères dits « critères protégés » dont fait partie l'état de santé actuel ou futur (articles 2 et 3 de la loi précitée du 10 mai 2007).

Cette loi s'applique notamment aux relations de travail dans leur ensemble, depuis le recrutement jusqu'au licenciement.

Conformément à l'article 14 de loi précitée du 10 mai 2007, dans les matières qui relèvent du champ d'application de ladite loi, toute forme de discrimination est interdite.

Ladite loi distingue deux notions : la distinction –notion neutre– et la discrimination –distinction qui ne peut pas être légitimée et qui est donc prohibée. La discrimination englobe la discrimination directe et la discrimination indirecte.

L'article 7 de la loi précitée du 10 mai 2007 précise que toute distinction directe fondée sur, entre autres, le critère de l'état de santé actuel et futur 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.

25.-

L'article 28 de la loi précitée du 10 mai 2007 prévoit que lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination invoque devant le juge des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, le défendeur doit prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Il s'agit donc d'un partage de la charge de preuve (régime dérogatoire) destiné à assurer une protection effective des victimes mais qui suppose que la victime alléguée supporte une partie de la charge probatoire.

Le plaignant doit donc démontrer la réalité des faits qu'il invoque<sup>8</sup> et ces faits doivent permettre de présumer l'existence d'une discrimination<sup>9</sup>.

En effet, selon Mesdames Fry et Bouquelle :

*« le fait invoqué doit permettre de présumer l'existence d'une discrimination. Or, des présomptions sont des conséquences que la loi ou le magistrat tire d'un fait connu à un fait inconnu (article 1348 C. civ.). Une présomption a (donc) pour point de départ un fait connu, c'est-à-dire un fait établi, et non simplement alléguée. »*<sup>10</sup>

26.-

Pour permettre de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, la personne qui se prétend victime d'une telle discrimination devra établir que :

- elle appartient à un groupe déterminé ;
- elle est dans une situation comparable avec celle d'un travailleur n'appartenant pas à ce groupe ; et
- il existe concrètement une différence de traitement.<sup>11</sup>

Pour ce faire, il doit être invoqué des comportements ou des faits concrets et clairement définis de personnes identifiables, desquels il est possible d'inférer qu'il y a bel et bien discrimination.

<sup>8</sup> Cass., 18 décembre 2008, *J.L.M.B.*, 2009/15, p. 677.

<sup>9</sup> Civ. Bruxelles (réf.), 16 juillet 2014, *J.T.*, 2015, p. 20.

<sup>10</sup> F. Bouquelle et A. Fry, « Les actions en cessation en droit social », in *Actions orphelines et voies de recours en droit social*, Anthemis, 2012, p. 72.

<sup>11</sup> C.T. Bruxelles, 13 novembre 2012, R.G. 2011/AB/613, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).

La victime doit démontrer, et non seulement alléguer, l'existence d'éléments permettant de présumer un lien étroit entre le critère protégé invoqué et le licenciement : il faut que le licenciement soit fondé essentiellement sur le critère protégé.<sup>12</sup> Diverses affirmations décousues et une déclaration sur l'honneur de la personne qui s'estime victime ne suffisent toutefois pas.<sup>13</sup>

27.-

Une fois la preuve de ces éléments rapportés, le défendeur doit démontrer que la différence de traitement est légitime et non discriminatoire.

Si aucun des motifs allégués par l'employeur n'est établi mais que, en revanche, le travailleur a établi des faits qui permettent de présumer d'une différence de traitement anormal, il faut considérer que la discrimination est présente.

Application de ces dispositions et principes en l'espèce

28.-

Madame M s'appuie sur les éléments suivants pour démontrer que l'existence d'une discrimination directe peut être présumée :

- a) Le précédent licenciement (de Madame D ) aurait également été fondé sur l'incapacité de travail ;
- b) Le licenciement de Madame M est intervenu pendant son incapacité de travail, ce alors qu'elle venait d'être prolongée ;
- c) Le motif grave notifié ne serait pas sérieux et l'absence de toute audition préalable accrédirait l'idée que le motif réel du licenciement se situerait plus dans l'objectif de la licencier à moindre coût, OBSIDIANE rencontrant à ce moment des difficultés financières.
- d) La remplaçante de Madame M « était déjà en service lorsqu'est notifié le congé pour motif grave. Or, vu les démarches nécessaires pour opérer ce recrutement (FPI), elles ont nécessairement dus être menées bien avant le 6 février (date de la prétendue connaissance des faits), accréditant ainsi le fait que le motif du congé n'est pas celui de la lettre de notification mais réside ailleurs, dans [son] incapacité de travail ».

29.-

Pour le tribunal, les éléments repris ci-dessus aux points a., c. et d. ne sont pas de nature à permettre de présumer l'existence de la discrimination invoquée.

30.-

Le point a. ci-dessus n'est pas établi. Aucun des documents auxquels le tribunal peut avoir égard ne permet en effet de déterminer les circonstances et les causes du licenciement de Madame D

<sup>12</sup> C.T. Bruxelles, 16 juin 2009, *Crhon.D.S.*, 2010, p. 19.

<sup>13</sup> T.T. Oudenaarde (réf.), 5 juin 2008, *T.G.R.*, 2008, p. 316.

Le tribunal ne trouve dès lors aucune indication sur la comparabilité des circonstances et de la durée de l'incapacité de travail de Madame D avec l'incapacité de Madame M.

31.-

Concernant le point b., il ne suffit pas que le licenciement intervienne au cours d'une période d'incapacité de travail, même s'il s'agit du prolongement d'une première période, pour permettre de présumer l'existence d'une distinction illicite sur la base de l'état de santé actuel et futur de Madame M

Ceci est contredit par le fait que Madame M. avait vraisemblablement connu d'autres périodes d'incapacité de travail auparavant, qui n'avait pas donné lieu à son licenciement.

De même, son incapacité de travail n'est pas non plus évoquée par OBSIDIANE au titre de source de problèmes organisationnels qui auraient pu résulter d'absences pour ce motif.

32.-

Les éléments c. et d. ne permettent pas non plus de présumer l'existence de la discrimination invoquée par Madame M.

L'élément c. renvoie à la thèse du souci de réduction de coût comme raison du licenciement, pour motif grave, de Madame M et donc non son incapacité de travail.

L'élément d. ne permet pas plus de présumer de lien entre le licenciement de Madame M. et son incapacité de travail. En effet, même si l'entrée en service de Madame V le 9 février 2015, date déjà fixée le 25 janvier 2015, fait planer un doute certain sur la réalité des motifs annoncés du licenciement de Madame M, il n'en résulte pas pour autant de présomption d'existence de la discrimination qu'elle invoque.

33.-

Le tribunal constate en conclusion que Madame M. manque complètement à établir des faits laissant présumer qu'elle aurait fait l'objet d'une différence de traitement fondée sur son état de santé actuel et futur.

Sa demande d'indemnisation fondée sur la discrimination est en conséquence non fondée.

## 5. Quant aux éco-chèques

34.-

Madame réclame les éco-chèques pour une valeur de 131,60 € qu'OBSIDIANE ne lui aurait pas délivrés pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015.

35.-

OBSIDIANE affirme pour sa part, sans autres détails, avoir procédé à la délivrance de ces éco-chèques de telle sorte que cette demande serait devenue sans objet.

Aucun document n'est toutefois produit concernant cette délivrance ne permettant pas au tribunal de vérifier si tel est bien le cas.

Dans ce contexte, cette demande n'est d'évidence pas contestée par OBSIDIANE. Il doit y être fait droit pour l'hypothèse où lesdits éco-chèques n'auraient pas encore été délivrés.

## 6. Quant à la prime de fin d'année 2014

36.-

Madame réclame la prime de fin d'année 2015 au pro rata de ses prestations au cours de cette année, soit 81,22 € bruts.

37.-

Au sein de la commission paritaire n° 201 du commerce de détail indépendant, la convention collective de travail du 14 décembre 2012 portant coordination et modification des conditions de travail et de rémunération, rendue obligatoire par arrêté royal du 28 avril 2014 (Moniteur belge du 22 octobre 2014) prévoit l'octroi d'une prime de fin d'année au prorata de l'occupation au cours de l'année de référence (la prime étant alors calculée par douzième d'un mois de rémunération par mois complet d'occupation), excepté en cas de licenciement pour motif grave.

38.-

Madame M. ne pouvant être considérée comme étant licenciée pour motif grave, elle a effectivement droit à la prime de fin d'année au prorata de son occupation en 2015. Sans que cela ne soit contesté par OBSIDIANE, Madame M. a donc droit à 81,22 € bruts (étant 974,69 € x 1/12<sup>ème</sup>) pour le seul mois de janvier complet d'occupation.

## 7. Quant aux documents sociaux

39.-

Outre la délivrance d'une fiche de paie et fiche fiscale relatives aux sommes dues en vertu du présent jugement, Madame M. demande qu'OBSIDIANE soit condamnée à délivrer un certificat C4 rectificatif rectifié quant au motif précis du chômage.

40.-

Concernant le certificat de chômage C4, la jurisprudence majoritaire<sup>14</sup> en la matière prévoit qu'il ne peut être exigé de l'employeur qui a satisfait à l'obligation qui lui incombe en vertu de l'article 137, §1<sup>er</sup>, 1°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage –qui prévoit que ledit certificat de chômage C4 doit être remis d'initiative par l'employeur au plus tard le dernier jour du travail– de modifier le certificat C4 ainsi délivré.

Il n'y a donc par principe pas lieu de condamner OBSIDIANE à délivrer un nouveau certificat C4. Le présent jugement tient en effet lieu d'acte rectificatif, si un rectificatif devait être nécessaire vis-à-vis de la caisse de paiement d'allocations de chômage et de l'Office national de l'Emploi. Ceux-ci compléteront en effet leur dossier avec la copie du jugement et disposeront ainsi des éléments nécessaires.

Cette demande est dès lors non fondée.

41.-

Concernant les autres documents sociaux devant être établis à la suite de l'exécution du présent jugement, à savoir notamment la fiche de paie relative aux paiements devant intervenir en exécution du présent jugement, ainsi que la fiche fiscale, il y a lieu de confirmer le droit de Madame M. à ces documents.

En revanche, en l'absence du moindre élément qui indiquerait qu'OBSIDIANE n'exécuterait pas ses obligations sans contrainte financière, le tribunal considère que la délivrance des documents sociaux ne doit pas être assortie d'une astreinte.

## 8. Quant aux frais et dépens

42.-

Aux termes de l'article 1017, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé.

43.-

Le juge peut, en vertu de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, compenser les dépens – et donc les indemnités de procédure – soit « *si les parties succombent sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés du même âge* ».

---

<sup>14</sup> C.T. Mons, 19 décembre 2008, *Chron. D.S.*, 2010, p. 373 ; C.T. Liège, 23 juin 2009, *J.T.T.*, 2009, p. 346 ; C.T. Bruxelles, 5 octobre 2011, R.G. n° 2011/AB/668, cité par C. CLESSE, « Les documents sociaux à délivrer à la dissolution du contrat », in X., *Guide social permanent. Tome 5 - Commentaire droit du travail*, Partie I, Livre I, Titre V, Chapitre VII, n° 1190, pp. 40-41 ; C.T. Mons, 28 janvier 2015, *Chron.D.S.*, 2015, p. 438.

Dans un arrêt du 18 décembre 2009<sup>15</sup>, la Cour de cassation a rappelé qu'il s'agit d'une faculté et non d'une obligation pour le juge, lequel décide en outre dans quelle mesure il répartit les dépens. Il n'est pas question ici d'une compensation au sens de l'article 1289 du Code civil mais bien d'une allocation discrétionnaire par le juge des frais du procès entre les différentes parties, sous la seule réserve que tous les dépens ne peuvent être mis à charge d'une seule partie si celle-ci obtient, fût-ce très partiellement, gain de cause.

La compensation des dépens est donc possible en cas de défaites « croisées » ou « respectives », lorsqu'aucune des parties n'obtient totalement gain de cause.

En l'espèce, Madame M n'obtient gain de cause que sur un peu plus de la moitié de de ses demandes, mais sur un total de sommes octroyées inférieur à la moitié des sommes réclamées. Pour le tribunal, dans ce contexte, il y a lieu de compenser les dépens en délaissant à chacune des parties ses propres dépens.

---

<sup>15</sup> J.T., 2010, p. 453.

**PAR CES MOTIFS,**

**LE TRIBUNAL,**

**Statuant après un débat contradictoire,**

**Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,**

**Déclare la demande recevable et partiellement fondée dans la mesure ci-après exposée,**

**En conséquence condamne OBSIDIANE au paiement à Madame M des sommes suivantes :**

- **6.324,68 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis,**
- **2.409,41 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement déraisonnable,**
- **131,60 € nets à titre d'éco-chèques,**
- **81,22 € bruts à titre de prime de fin d'année 2015,**

**sommes étant à majorer des intérêts légaux, puis judiciaires à dater du 10 février 2015 jusqu'à entier paiement,**

**Condamne OBSIDIANE à délivrer à Madame M la fiche de paie et la fiche fiscale relatives aux sommes dues en vertu du présent jugement,**

**Déboute Madame M pour le surplus de sa demande,**

**Délaisse à chaque partie ses propres dépens.**

Ainsi jugé par la 3<sup>ème</sup> Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles  
à laquelle étaient présents et siégeaient :

Vincent VANDENKERCKHOVE,  
Freddy BERGER,  
Myriam PLANCQ,

Juge,  
Juge social employeur,  
Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du **29 SEP. 2017**  
à laquelle était présent :

Vincent VANDENKERCKHOVE, Juge,  
assisté par Anne-Christine GEERS, Greffier délégué.

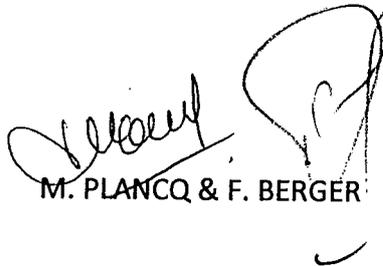
Le Greffier délégué,

Les Juges sociaux,

Le Juge,



A-C. GEERS



M. PLANCQ & F. BERGER



V. VANDENKERCKHOVE