

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
Division Charleroi

JUGEMENT

prononcé en audience publique de la **troisième** Chambre

En cause de :

Madame Marie B

Partie demanderesse, comparaissant par son conseil
Maître Bruno-Henri VINCENT, avocat à 1180
BRUXELLES, rue Egide Van Ophem, 40c.

Contre :

La S.A. HENOGEN,
dont le siège social est établi à 6041 GOSSELIES,
Rue des Professeurs Jeener et Brachet, 12,
BCE 0467.455.074,

Partie défenderesse, comparaissant par son conseil **Maître**
Valentin HANQUET, avocat, à 1050 BRUXELLES, avenue
Louise, 65, bte 11.

Le Tribunal, après avoir délibéré de la cause, rend ce jour le jugement suivant :

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et ses modifications dont il a été fait application,

Vu la requête contradictoire déposée au greffe le 7 octobre 2015 et notifiée aux parties le conformément à l'article 1034 sexies du Code judiciaire,

Vu le dossier de la procédure et notamment :

- l'ordonnance rendue le 26 octobre 2015 en application de l'article 747 § 1^{er} du Code judiciaire,
- les conclusions, conclusions additionnelles et conclusions de synthèse de la partie défenderesse déposées au greffe les 29 janvier 2016, 30 juin 2016 et 7 octobre 2016,
- les conclusions et conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse déposées au greffe les 29 avril 2016 et 31 août 2016,
- les dossiers de pièces des parties,

Entendu les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 28 novembre 2016, la tentative de conciliation organisée par l'article 734 du Code judiciaire n'ayant pas abouti,

Vu l'avis écrit de Mr DASCOTTE, substitut de Mr l'Auditeur du travail, déposé au greffe le 8 décembre 2016,

Vu les répliques de la partie demanderesse reçues au greffe le 30 décembre 2016 et les répliques de la partie défenderesse déposée au greffe le 30 décembre 2016,

1. OBJET DE LA DEMANDE

La demande, telle que modifiée par conclusions déposées au greffe le 31 août 2016, tend, à titre principal, à la condamnation de la partie défenderesse au paiement des sommes suivantes :

- o 28.798,84 € bruts à titre d'indemnité forfaitaire due en vertu de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ;
- o 28.798,84 € bruts à titre d'indemnité forfaitaire due en application de l'article 23 § 2, 2° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;
- o les intérêts moratoires et judiciaires ainsi que les frais et dépens de l'instance.

Elle tend, à titre subsidiaire, à la condamnation de la partie défenderesse au paiement des sommes suivantes :

- o 28.798,84 € bruts à titre d'indemnité forfaitaire due en vertu de l'article 101 de la loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985 ;
- o 28.798,84 € bruts à titre d'indemnité forfaitaire due en application de l'article 23 § 2, 2° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;
- o les intérêts moratoires et judiciaires ainsi que les frais et dépens de l'instance.

2. LES FAITS

La défenderesse est une société pharmaceutique et de bioingénierie dont le siège est situé à Gosselies et dont l'objet social porte sur *« la recherche et le développement, l'organisation de tests cliniques, la production ainsi que la commercialisation de vaccins et substances thérapeutiques »*. Elle a été rachetée en 2009 par le groupe français NOVASEP SPAS.

La demanderesse est entrée à son service le 1^{er} février 2013 en qualité de *« directeur adjoint business »* dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein conclu le 19 décembre 2012.

Elle a été affectée au département CM business development qui fait lui-même partie du département Market & Sales de la Business Unit Biopharma et avait pour tâches principales, le support au directeur business, le développement des affaires, les contacts avec la clientèle, l'établissement des offres de services, le suivi du bon déroulement des projets et de la rentabilité de ceux-ci ainsi que l'organisation et la participation aux actions marketing.

Par un courriel du 30 septembre 2013, la demanderesse a informé la défenderesse de son état de grossesse.

Son congé de maternité, pré et postnatal, s'est déroulé du 28 février 2014 au 12 juin 2014, l'accouchement étant intervenu le 28 mars 2014.

Pendant ce congé, soit le 1^{er} mars 2014, la défenderesse a publié, sur un site spécialisé, une offre de collaboration portant sur un contrat de remplacement d'une durée approximative de 8 mois.

A défaut de résultat satisfaisant, la défenderesse a décidé de détacher sur le site de Gosselies, à partir du 1^{er} juillet 2014 et à raison de trois jours par semaine, un membre de son personnel occupé dans une de ses succursales sise sur le territoire français, soit Mme T' et ce, de manière temporaire et précaire.

Au terme de son congé de maternité, la demanderesse est demeurée en incapacité de travail jusqu'au 15 août 2014, puis a pris ses congés annuels jusqu'au 31 août 2014.

Du 1^{er} septembre 2014 au 31 octobre 2014, la demanderesse a été en congé parental à temps plein.

Le 9 octobre 2014, elle a adressé à la défenderesse une demande de prolongation de ce congé à raison d'un mi-temps à partir du 1^{er} novembre 2014.

Demeurant sans nouvelles, la demanderesse a interpellé le responsable du service des ressources humaines, Mme D le 22 octobre 2014.

Le 28 octobre 2014, la défenderesse a décidé de licencier la demanderesse moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 3 mois et 7 semaines de rémunération. Elle lui a notifié cette décision le jour même par lettre recommandée.

Par lettre de son organisation syndicale du 18 décembre 2014, la demanderesse a prié la défenderesse de lui communiquer les motifs de cette décision.

En réponse, la défenderesse, par lettre de son conseil du 3 février 2015, a fait valoir les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ainsi qu'un doublon interne entre les fonctions de la demanderesse et celles de Mme T exposant notamment :

« Face à ce dédoublement, la société a été contrainte de supprimer le poste qu'occupait Mme B. Dans la mesure où une partie des missions de la travailleuse du site français recouvrait la totalité des responsabilités confiées à Mme B, son profil correspondait mieux aux responsabilités et tâches à assurer pour les deux sites au sein de la Business Unit. Par conséquent cette personne a repris toutes les fonctions qui étaient exercées par Mme B, tout en conservant ses responsabilités au sein du site français. »

Par lettre du 9 juin 2015, le conseil de la demanderesse a mis la défenderesse en demeure de verser la somme de 28.076,89 € correspondant à six mois de rémunération. En vain toutefois.

La demanderesse a dès lors engagé la présente procédure par une requête déposée au greffe le 7 octobre 2015.

3. DISCUSSION

3.1. Quant à l'indemnité de protection instituée par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail

L'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail instaure une protection de la travailleuse enceinte contre le licenciement.

Cette disposition prévoit en effet que « *Sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire 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. A la demande de la travailleuse, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.* »

L'employeur ne peut donc, même durant la période d'essai, poser un acte tendant à la rupture du contrat d'une travailleuse enceinte aussitôt qu'il a été informé de cet état et ce, même s'il en avait pris la décision antérieurement, à moins que cette décision ne soit justifiée par un motif étranger à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement (Cass. 21 février 1973, J.T.T. 1973, 213 ; C.T. Bruxelles 29 mars 1994, J.T.T. 1995, 334 ; C.T. Gand 28 décembre 1994, J.T.T. 1995, 362).

Sous peine de vider le texte légal de toute signification, il convient d'apprécier avec rigueur tant les motifs invoqués que la preuve de leur existence (C.T. Mons 21 février 1983, J.T.T. 1983, 121).

La travailleuse doit établir que l'employeur était informé de sa grossesse au moment du licenciement.

Tel est indéniablement le cas en l'espèce, ce qui n'est d'ailleurs pas contesté.

L'interdiction de rompre unilatéralement la relation de travail n'est cependant pas absolue. Elle est en effet limitée dans le temps tandis que l'employeur peut rompre le contrat de travail de la travailleuse enceinte pendant la période de protection pour autant qu'il soit en mesure de démontrer que cette rupture est fondée sur un ou des motif(s) sans aucun rapport avec l'état physique de la travailleuse résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

Le principe de l'interdiction de licenciement des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes a été consacré par ailleurs, au niveau européen, par la directive 92/85/CEE du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, dans les termes suivants (article 10) :

« En vue de garantir aux travailleuses, au sens de l'article 2, l'exercice des droits de protection de leur sécurité et de leur santé reconnus dans le présent article, il est prévu que :

1) les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement des travailleuses, au sens de l'article 2, pendant la période allant du début de leur grossesse jusqu'au terme du congé de maternité visé à l'article 8 paragraphe 1, sauf dans les cas d'exception non liés à leur état, admis par les législations et/ou pratiques nationales et, le cas échéant, pour autant que l'autorité compétente ait donné son accord ;

2) lorsqu'une travailleuse, au sens de l'article 2, est licenciée pendant la période visée au point 1, l'employeur doit donner des motifs justifiés de licenciement par écrit ;

3) les États membres prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleuses, au sens de l'article 2, contre les conséquences d'un licenciement qui serait illégal en vertu du point 1. »

En réponse aux questions préjudicielles posées par le Tribunal du travail de Bruxelles en cause de Mme P/ contre Société d'architectes Hoet + Minne SPRL, la Cour de justice de l'Union européenne a, dans un arrêt du 11 octobre 2007, considéré ce qui suit :

« 33. Eu égard aux objectifs poursuivis par la directive 92/85 et, plus particulièrement, à ceux poursuivis par son article 10, il convient de relever que l'interdiction de licenciement de la femme enceinte, accouchée et allaitante pendant la période de protection ne se limite pas à la notification de la décision de licenciement. La protection accordée par cette disposition auxdites travailleuses exclut tant la prise d'une décision de licenciement que l'adoption de préparatifs de licenciement, tels que la recherche et la prévision d'un remplacement définitif de l'employée concernée en raison de la grossesse et/ou de la naissance d'un enfant.

34. En effet, ainsi que le gouvernement italien l'a observé à juste titre, un employeur, tel que celui en l'espèce au principal, qui décide de remplacer une travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante en raison de son état et qui, en vue de son remplacement, effectue des démarches concrètes à compter du moment où il a eu connaissance de sa grossesse poursuit exactement l'objectif interdit par la directive 92/85, à savoir licencier une travailleuse en raison de son état de grossesse ou de la naissance d'un enfant.

35. Il convient de relever qu'une interprétation contraire, limitant l'interdiction de licenciement à la seule notification d'une décision de licenciement pendant la période de protection visée à l'article 10 de la directive 92/85, priverait cet article de son effet utile et pourrait engendrer un risque de contournement par des employeurs de cette interdiction au détriment des droits consacrés par la directive 92/85 aux femmes enceintes, accouchées et allaitantes.

36. Il y a lieu, toutefois, de rappeler que, ainsi qu'il ressort du point 31 du présent arrêt, une travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante peut, conformément aux dispositions de l'article 10, point 1, de la directive 92/85, être licenciée pendant la période de protection visée à cette disposition dans des cas d'exception non liés à leur état, admis par les législations et/ou les pratiques nationales. » (C.J.U.E., Aff. C-460/06, Paquay, 11 octobre 2007, Rec. 2007, p. I-8511). »

Selon cette interprétation, l'interdiction prévue par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 ne se limite donc pas à la seule notification d'un congé, avec ou sans préavis, durant la période de protection, mais s'entend de tout acte préparatoire au licenciement de la travailleuse, tel la recherche et la prévision d'un remplacement définitif de l'employée concernée en raison de la grossesse et/ou de la naissance (T.T. Mons, 30 janvier 2009, R.G. n°06/10939/A ; Clesse, Sangronnes-Jacqmotte, l'exercice du droit de rupture, p. 211).

Cette jurisprudence ne fait toutefois pas obstacle à ce qu'un employeur puisse pourvoir au remplacement de la travailleuse enceinte ou devenue mère durant son absence.

Ne sont en effet interdits que les actes qui constituent des préliminaires au remplacement définitif de la travailleuse, pendant et postérieurement à la période de protection.

La demanderesse soutient que tel a été le cas en l'espèce dès lors qu'après avoir publié, dès le 27 février 2014, auprès de l'annonceur Stepstone une offre de remplacement concernant le poste qu'elle occupait au sein de la défenderesse, ce n'est que le 9 juin 2014, soit trois jours seulement avant le terme de son congé légal de maternité, que celle-ci a affecté Mme T(à son remplacement. La demanderesse en déduit la preuve de l'intention évidente de la défenderesse d'affecter définitivement Mme T(; à la fonction qui était la sienne.

Force est toutefois de constater que :

- l'offre d'emploi publiée le 27 février 2014 ne visait que le remplacement temporaire de la demanderesse, l'annonce faisant état d'un contrat de remplacement d'une durée approximative de 8 mois ;

- cette offre faisait suite à une demande interne de recrutement introduite auprès de la direction de la Business Unit Biopharma le 14 février 2014, laquelle précisait qu'il s'agissait d'un remplacement temporaire, soit celui de Mme B(durant son absence pour cause de maternité, prévue d'avril 2014 à septembre 2014, voire plus ;

- dès le 28 avril 2014, la demanderesse avait en effet avisé la défenderesse de son intention de prendre, postérieurement à son congé de maternité un congé parental et/ou d'allaitement (pièce 8 du dossier de la défenderesse) ;

- les tâches et missions assumées par la demanderesse et Mme T(, chacune dans leur division propre, étaient, sinon identiques, au moins comparables ;

- face à l'impossibilité de trouver rapidement un remplaçant extérieur, la défenderesse a décidé de faire appel aux services de Mme T¹ à raison de trois jours par semaine à partir du 1^{er} juillet 2014.

Il en ressort que la défenderesse n'a pas posé, durant la période protection, soit du 30 septembre 2013 au 12 juillet 2014, un acte préparatoire à la rupture unilatérale du contrat de la demanderesse.

C'est dès lors à tort qu'elle postule sa condamnation au paiement de l'indemnité prévue par l'article 40, dernier alinéa de la loi du 16 mars 1971 et ce, sans qu'il soit nécessaire de s'interroger sur le fondement des motifs justificatifs invoqués par la défenderesse.

3.2. Quant à l'indemnité de protection prévue par l'article 23 § 2, 2° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes interdit, dans le domaine des relations de travail, et, notamment lors de leur rupture, toute distinction ou discrimination fondée sur le sexe, qu'elle soit directe ou indirecte (article 6 §2, 3°).

Il faut entendre par :

- distinction directe : la situation qui se produit lorsque, sur la base du sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ;
- discrimination directe : distinction directe, fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la présente loi ;
- distinction indirecte : la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe déterminé ;
- discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II (article 5, 5° à 8° de la loi).

L'article 4 §1^{er} de la loi assimile une distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement et la maternité à une distinction directe fondée sur le sexe.

Par exception, la loi autorise, en son article 13 §§ 1^{er} et 2, la distinction fondée sur le sexe à la condition qu'elle soit justifiée par « une exigence professionnelle essentielle et déterminante » et précise qu'il ne peut être question d'une telle exigence que lorsqu'une caractéristique déterminée liée au sexe est essentielle et déterminante en raison de la nature spécifique de l'activité professionnelle concernée ou du contexte de son exécution, et lorsque l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

L'article 23 § 1^{er} de la loi prévoit qu'en cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle et que, dans les circonstances visées ci-après, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire de 650 euros à titre de préjudice moral, ce montant étant porté à 1300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telle la gravité particulière du préjudice moral subi, soit à six mois de rémunération brute à titre d'indemnisation du préjudice moral et matériel subi, soit à trois mois de rémunération brute si l'employeur démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, soit au

dommage réellement subi par la victime, laquelle doit prouver l'étendue de ce préjudice.

Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination (article 33 § 1^{er}).

La charge de la preuve est donc partagée : si celui qui s'estime victime d'une discrimination fondée sur le sexe invoque des faits qui permettent de présumer l'existence d'une telle discrimination, directe ou indirecte, et établit la réalité de faits permettant d'en présumer l'existence, il incombe à l'autre partie de démontrer qu'il n'y a pas eu de discrimination (Cass. 18 décembre 2008, J.L.M.B. 2009, p. 676). Faute pour la personne d'établir de tels faits, il lui appartient alors de démontrer la discrimination qu'elle allègue sur la base du régime de droit commun en matière de charge de la preuve.

Compte tenu du mécanisme de partage de la charge de la preuve ainsi mis en place par l'article 33 précité, il appartient à la demanderesse d'invoquer des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe.

Elle soutient à cet effet que les circonstances de son licenciement permettent de présumer que celui-ci est intervenu en considération de son état de grossesse dès lors que c'est son absence au travail dans le cadre de son congé de maternité qui est à la base des décisions qui ont été prises par la défenderesse en juin 2014, soit son remplacement par Mme T ; qu'un homme n'aurait pu être confronté à une situation similaire et à l'obligation de quitter son poste de travail durant un long moment pour donner naissance et prendre soin du nouveau-né ; que, dès lors, faire perdre son emploi à la demanderesse en raison de sa maternité constitue une discrimination fondée sur le sexe.

Force est toutefois de constater que les décisions prises par la défenderesse en juin 2014 se sont limitées au remplacement temporaire de la demanderesse le temps de son absence pour cause de maternité, puis de congé parental annoncé dès avril 2014. En elles-mêmes, ces décisions visaient donc uniquement à assurer la continuité du service en organisant un remplacement temporaire et apparaissent légitimes.

Elles ne peuvent être considérées comme l'expression d'un traitement discriminatoire fondée sur le sexe.

Il en est d'autant moins ainsi que le traitement défavorable mis en exergue par la demanderesse a consisté en une comparaison entre celle-ci et, la travailleuse choisie comme remplaçante temporaire, Mme T, soit une femme, et n'est en réalité pas intervenu en juin 2014 en raison de son congé de maternité, mais en octobre 2014 lorsque la demanderesse a sollicité une prolongation de son congé parental.

Le fait que, selon les statistiques générales, il existerait une surreprésentation des femmes parmi les travailleurs bénéficiant d'un congé parental, ne suffit pas démontrer qu'un licenciement qui a pu être influencé par l'exercice d'un tel congé par une travailleuse constituerait en lui-même la démonstration d'une discrimination fondée sur le sexe.

Cette demande est donc non fondée.

3.3. Quant à l'indemnité forfaitaire prévue par l'article 101 de la loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985

Par conclusions déposées au greffe de la juridiction le 29 avril 2016, la demanderesse a sollicité, à titre subsidiaire, la condamnation de la défenderesse

au paiement de la somme de 28.798,84 € bruts à titre d'indemnité forfaitaire due en vertu de l'article 101 de la loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985.

La défenderesse soutient que cette demande est prescrite en application de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui dispose que *« les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat »*.

Aux termes de l'article 2244 du Code civil, la prescription ne peut être interrompue que par l'un des actes suivants : la citation en justice, le commandement, la saisie et la mise en demeure adressée par l'avocat, l'huissier de justice ou la personne pouvant intervenir en justice au nom du créancier.

S'agissant de la citation en justice, c'est l'introduction de la demande en justice qui interrompt la prescription. Elle n'interrompt la prescription que pour la demande introduite et pour celles qui y sont virtuellement comprises, c'est-à-dire celles qui sont implicitement comprises dans l'objet de la demande originaire.

Ce principe découle de l'article 807 du Code judiciaire aux termes duquel *« La demande dont le juge est saisi peut être étendue ou modifiée, si les conclusions nouvelles, contradictoirement prises, sont fondées sur un fait ou un acte invoqué dans la citation, même si leur qualification juridique est différente »*.

Cette disposition impose donc deux conditions à la recevabilité d'une demande nouvelle : le débat doit être contradictoire et la demande doit être fondée sur un fait ou un acte invoqué dans l'acte introductif d'instance, même si leur qualification juridique est différente (Cass. 28 avril 1994, J.L.M.B. 1995, p. 5).

Les conditions de l'article 807 du CJ doivent être interprétées avec souplesse. Ainsi, il n'est plus requis que la demande nouvelle repose exclusivement sur des faits invoqués dans l'acte introductif (Cass. 6 juin 2005, Pas. 2005, I, p. 212), ni que le demandeur ait déduit de ces faits des conséquences en ce qui concerne le bien-fondé de la demande (Cass. 28 avril 1994, Pas 1994, I, p. 418 ; Closset-Marchal, l'achèvement du litige, J.T. 2009, p. 79).

La demande nouvelle introduite par la demanderesse est indubitablement fondée sur un fait invoqué dans la citation introductive, soit la rupture unilatérale des relations de travail opérée par la défenderesse le 28 octobre 2014 alors qu'elle bénéficiait d'un congé parental, et est donc recevable.

Cette demande nouvelle a toutefois été formée au-delà du délai prescrit par l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978, le contrat de travail ayant été rompu le 28 octobre 2014.

Or, et ainsi que l'a considéré la Cour du travail de Liège dans une espèce similaire :

« Il ne suffit pas pour que l'action puisse être examinée par le juge qu'elle soit recevable pour avoir été introduite par citation ou par conclusions conformément aux dispositions du Code judiciaire. Il faut encore qu'elle ait été diligentée dans le délai de prescription qui est, en l'espèce, d'un an.

Une « citation en justice interrompt la prescription pour la demande qu'elle introduit et pour celles qui y sont virtuellement comprises » (Cass., 29 mars 1984, Bull., 1984, p. 441; Cass., 4 mai 1990, Bull., 1990, p. 1015; Cass., 26 novembre 1990, JTT, 1991, p. 25; Cass., 3 juin 1991, JTT, 1991, p. 426, Chr. D.S., 1992, p. 29 et R.D.S., 1991, p. 336; H.-D. Bosly et J. Van Drooghenbroeck, « La prescription », in « Le contrat de travail, dix ans après la loi du 3 juillet 1978 », Bruxelles, Story Scientia, 1989, p. 326).

La notion « d'actions qui y sont virtuellement comprises » est une notion difficile à cerner. Selon la doctrine (J. Van Compernelle, G. Closset-Marchal, J.-F. Van Drooghenbroeck, A. Decroes et O. Mignolet, « Droit judiciaire privé - Examen de jurisprudence (1991-2001) », R.C.J.B., 2002, p. 437, no 477), « il semble que l'effet interruptif de prescription joue en cas de reformulation d'une demande faite dans la citation introductive (Cass., 26 novembre 1990, JTT, 1991, p. 25, note) ou encore pour une demande nouvelle fondée sur un acte ou un fait invoqué dans la citation ».

Il faudrait donc opérer une distinction entre la nouvelle formulation d'une même demande, laquelle est automatiquement virtuellement comprise dans la citation introductive d'instance, et une demande supplémentaire, non comprise mais qui est fondée sur un acte ou un fait invoqué dans la citation.

Une demande nouvelle supplémentaire qui trouve son fondement dans une disposition légale distincte, et bien que régulièrement introduite par la voie de l'article 807 du Code judiciaire, n'est pas virtuellement comprise dans l'acte introductif puisqu'elle n'était pas originellement demandée (H.-D. Bosly et J. Van Drooghenbroeck, op. cit., p. 326; C.T. Liège, 4 novembre 1992, op. cit. et C.T. Bruxelles, 16 mai 1994, op. cit.; C.T. Liège, sect. Namur, 13e ch., 18 décembre 2001, R.G. no 6.710/2000). L'interruption de prescription que constitue la citation n'est pas valable pour cette demande nouvelle dès lors que l'objet de la demande initiale et l'objet de la demande nouvelle sont distincts (C.T. Liège, 9e ch., 16 mars 2004, R.G. no 30.799/02; Cass., 8 mai 2006, JTT, 2006, p. 257) et que l'un n'est pas virtuellement compris dans l'autre (C.T. Liège, sect. Namur, 9 juin 2005, JTT, 2006, p. 140).

Il faut à leur égard vérifier au cas par cas si l'objet de la demande nouvelle est ou non virtuellement compris dans la demande initiale.

C'est ainsi que pour la Cour de cassation (Cass., 17 mars 2003, JTT, 2003, p. 367 et Chr. D.S., 2003, p. 431), l'objet de l'action en obtention d'une indemnité de préavis et de l'indemnité forfaitaire prévue à une C.C.T. est virtuellement compris dans l'objet de l'action en obtention de l'indemnité forfaitaire spéciale dont question dans la loi du 19 mars 1991. L'une vise la protection du délégué syndical et l'autre celle du délégué du personnel.

La demande initiale porte en l'espèce exclusivement sur une demande de résolution judiciaire assortie de l'octroi d'une indemnité compensant le dommage réel subi par l'intimée à la suite de l'attitude de l'appelant alors que la demande nouvelle porte sur une indemnité compensatoire de préavis due à la suite de la rupture déjà consommée du contrat par l'appelant à la date de la citation. Les objets sont donc distincts et l'objet de la seconde demande n'était pas virtuellement compris dans la première demande : l'objet de la première demande présuppose que le contrat n'est pas rompu tandis que le second nécessite la reconnaissance préalable de la rupture et l'indemnisation des deux manquements successivement invoqués ne se répare pas de la même manière. Il ne s'agit pas d'une simple formulation différente de la même demande.

Le moyen invoqué par l'appelant est donc fondé en ce qu'il soutient que la prescription est acquise... (C.T. Liège, 9 novembre 2006, J.T.T. 2007, p. 235).

Il a pareillement été jugé que « le fait que la citation, par laquelle est introduite une action tendant à l'exécution de certaines obligations résultant du contrat de travail, telles des arriérés de rémunération, de pécules de vacances, ..., mentionne l'existence d'un tel contrat ne constitue pas un fait ou un acte invoqué dans la citation et ne suffit pas à justifier l'extension de la demande par application de l'article 807 du Code judiciaire, au paiement d'une indemnité de congé en raison de la rupture irrégulière du contrat » (Cass. 21 février 1994, Chron. D.S. 1995, p.507 ; C.T. Liège, 14 juillet 1998, J.T.T. 1998, p. 500).

L'effet interruptif de la citation vaut donc pour les demandes nouvelles uniquement si elles étaient virtuellement comprises dans la citation. Les autres demandes, quoique fondées sur un fait ou un acte invoqué dans la citation, conformément à l'article 807 du Code judiciaire, ne bénéficient pas de cet effet

interruptif (C.A. Mons 25.02.16, Revue droit judiciaire et de la preuve, 2016/2, p. 92).

Il s'ensuit que la demande nouvelle, fondée par exemple sur le licenciement abusif, est prescrite si elle n'est pas introduite dans le délai d'un an (Cass. 7 mai 2001, J.T.T. 2001, p. 411 et note Wantiez).

En l'espèce, on ne peut considérer que la demande tendant au paiement d'une indemnité forfaitaire due en vertu de l'article 101 de la loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985 était virtuellement comprise dans la demande initiale au seul motif que la requête introductive de l'instance contenait une référence au fait que la demanderesse avait reçu la lettre de licenciement pendant le congé parental.

A défaut d'avoir été formée dans l'année de la cessation du contrat, elle doit donc être déclarée prescrite.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,**

Statuant contradictoirement,

Reçoit partiellement la demande,

La dit non fondée,

En déboute la partie demanderesse,

La condamne aux frais et dépens de l'instance liquidés pour la partie défenderesse à la somme de 3.000 €, étant l'indemnité de procédure ;

Ainsi rendu et signé par la troisième chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, composée de :

M. VAN DRIESSCHE,

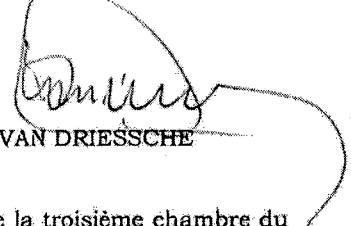
Mme DION,
M. PALMERI,
Mme BOURLEAU

Juge au Tribunal du travail,
président la cinquième Chambre,
Juge social au titre d'employeur,
Juge social au titre de travailleur employé,
Greffier,


BOURLEAU


PALMERI


DION

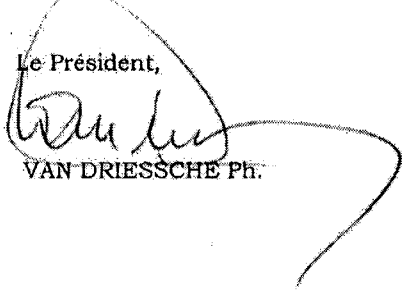

VAN DRIESSCHE

Et prononcé en audience publique du **23 janvier 2017**, de la troisième chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par M. VAN DRIESSCHE, Juge au Tribunal du travail, président de chambre, assisté de Mme BOURLEAU, Greffier.

Le Greffier,


BOURLEAU I.

Le Président,


VAN DRIESSCHE PR.