

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
Division Charleroi

JUGEMENT

prononcé en audience publique de la **deuxième** chambre

EN CAUSE DE : **Madame** **A**

Partie demanderesse, comparissant par son conseil, Maître P. MONFORTI, Avocate, loco Maître Alexandre GILLAIN, Avocat à 6000 CHARLEROI, rue Basslé, 13,

CONTRE : **Madame** **B**

Partie défenderesse, comparissant par son conseil, Maître E. STAGNITTO, Avocate, loco Maître Audrey DEVERGNIES, Avocate à 6000 CHARLEROI, rue Tumelaire, 75.

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

I. Procédure

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, usage de la langue française ayant été fait.

Vu le dossier de la procédure et notamment :

- la citation introductive d'instance, signifiée le 13 février 2018 pour l'audience d'introduction du 26 février 2018 ;
- l'ordonnance rendue le 26 février 2018 en application de l'article 747, § 1^{er} du Code judiciaire, fixant la cause pour plaidoirie le 04 février 2019 ;
- les convocations adressées aux parties en application de l'article 747, § 2, du Code judiciaire pour l'audience du 04 février 2019 ;
- les conclusions pour la partie défenderesse, reçues au greffe le 25 avril 2018 ;
- les conclusions pour la partie demanderesse, reçues au greffe le 21 juin 2018 ;

- les conclusions additionnelles pour la partie défenderesse, reçues au greffe le 28 août 2018 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie demanderesse, déposées au greffe le 19 octobre 2018 ;
- les dossiers de pièces des parties.

Entendu les parties en leurs explications lors de l'audience publique du 04 février 2019.

La tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire n'a pas abouti.

II. Objet de la demande

La demande, telle que reprise dans les conclusions déposées au greffe le 19 octobre 2018, tend à la condamnation de la partie défenderesse à payer à la demanderesse:

- la somme brute de 5.888,48 euros bruts à titre d'indemnité de protection fondée sur l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 ;
- la somme précitée à majorer des intérêts à dater du 25 janvier 2017 jusqu'à parfait paiement ;
- les frais et dépens de l'instance, liquidés à la somme de 174,79 euros à titre de frais de citation et à la somme de 1.080,00 euros à titre d'indemnité de procédure, à majorer des intérêts judiciaires au taux légal à dater du jugement à intervenir jusqu'à parfait paiement.

La partie demanderesse sollicite également que soit ordonnée l'exécution provisoire du jugement à intervenir, nonobstant tout recours et sans caution.

III. Les faits

1.

Il ressort des documents et pièces figurant au dossier ainsi que des explications fournies à l'audience que :

- Madame A -- a été occupée en tant que coiffeuse par Madame B à partir du 1^{er} octobre 2014 dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel ;
- le 25 septembre 2015, elle a signé un contrat de travail à durée indéterminée pour un travail hebdomadaire à raison de 19 heures par semaine ;
- elle a bénéficié d'un repos de maternité du 05 octobre 2016 au 10 janvier 2017 (à la suite de son accouchement, intervenu le 05 octobre 2016);
- par courrier recommandé du 25 janvier 2017, Madame B lui a notifié la rupture de son contrat de travail, moyennant un préavis à effectuer, correspondant à 12 semaines, prenant cours le 30 janvier 2017 ;

- par courrier recommandé du 10 mai 2017, Madame A a contesté les modalités de son licenciement dans les termes suivants :

« (...) vous avez décidé de rompre la relation de travail qui nous lie depuis octobre 2014.

J'accuse réception du formulaire C4 établi à mon nom et je constate que vous invoquez comme motif du licenciement : 'réorganisation du personnel'.

Je souhaiterais, conformément à la C.C.T. 109, que vous m'expliquiez (avec des éléments concrets à l'appui) en quoi consiste votre restructuration puisque votre personnel est réduit à 3 ouvriers (moi y compris).

J'attends donc vos justifications quant aux motifs qui vous ont poussés à rompre la relation de travail et ce d'autant plus que la rupture intervient à ma reprise après mon repos d'accouchement. (...) » ;

- par courriers des 26 juin 2017, 25 septembre 2017 et 19 octobre 2017, l'organisation syndicale de Madame A a ré-interpelé Madame B, notamment quant aux motifs de licenciement ; par courrier du 25 septembre 2017, l'organisation syndicale soulignait notamment que :

« (...) Comme nous vous le signalions, notre affiliée était protégée au moment de votre décision de rupture (retour après un repos de maternité).

Si vous êtes dans l'incapacité de justifier votre décision avec des éléments concrets, nous vous signalons qu'il vous appartient de verser une indemnité de protection de 6 mois de salaire et ce en application de l'article 40 de la Loi du 16 mars 1971 portant sur le travail.

Nous vous mettons dès lors en demeure de justifier votre décision dans la quinzaine. A défaut, nous n'aurons d'autres choix que de soumettre ce dossier à l'appréciation du Tribunal du Travail. Ce qui inmanquablement engendrera des frais supplémentaires qui seront portés à votre charge. (...) »

2.

Les parties ne parvenant pas à se mettre d'accord, la présente procédure a été introduite.

IV. Recevabilité

Introduite dans les forme et délai légaux, la demande apparaît recevable.

Sa recevabilité n'a, du reste, pas été contestée.

V. Discussion

1. Rappel des principes en matière d'indemnité de protection de maternité

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

« 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.

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. »

La Cour du travail de Liège apporte les enseignements suivants à propos de la disposition précitée (C.T. Liège, 06 mars 2017, R.G. 2015/AL/726, www.juridat.be – le Tribunal met en évidence) :

« (...) Mme C. bénéficiait (...) de l'interdiction de licenciement sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

Avec une large part de la jurisprudence, notre Cour considère que si la travailleuse conteste en justice la légalité du licenciement, l'employeur doit prouver :

- 1. l'existence de faits objectifs qui montrent que le licenciement intervient pour des motifs étrangers*

A cet égard, il convient de préciser que les motifs de licenciement doivent être totalement étrangers à l'état de grossesse. Le licenciement en raison de motifs pour partie liés à l'état de grossesse, et pour partie étrangers à cet état, est interdit par la loi.

- 2. mais également, la sincérité des motifs*

Notre Cour partage en outre l'opinion selon laquelle une fois que l'employeur a répondu à la demande de la travailleuse en lui précisant les motifs de licenciement, il n'est pas admissible à invoquer ensuite d'autres motifs. Changer de version en cours de procédure ne serait pas compatible avec l'exigence de sincérité des motifs.

- 3. et enfin le lien de causalité entre les faits étrangers et le licenciement*

Il va sans dire qu'il appartient à la Cour de vérifier si les conditions sont effectivement réunies en l'espèce, sans toutefois qu'elle ait le pouvoir de se prononcer sur l'opportunité du licenciement.

Enfin, c'est au moment du congé qu'il faut se placer pour apprécier si le motif invoqué est ou non fondé.

Il appartient à l'employeur de démontrer que les motifs qui ont présidé à la décision de la licenciée sont totalement étrangers à la grossesse. C'est donc l'employeur qui supporte le fardeau et le risque de la preuve, et le doute profite à la travailleuse. »

La doctrine précise encore que :

- « 2. Le motif économique ou technique

Lorsque l'employeur fait état d'un licenciement pour raisons économiques, intervenu dans le cadre d'une réorganisation, d'une restructuration ou encore d'un licenciement collectif, la jurisprudence tend à accepter l'existence d'un motif étranger à l'état de grossesse pour autant toutefois que l'employeur démontre que, confronté à une nécessité de réduire son personnel, il n'a pas choisi de rompre le contrat de la travailleuse, plutôt qu'un autre, en raison de son état de grossesse :

'Lors de son licenciement, la demanderesse n'a pas émis la moindre objection quant au fait que la C.C.T. d'entreprise était applicable, or cette dernière était expressément applicable aux travailleurs visés par le licenciement collectif.

Finalement, la préférence a été donnée à la collègue [...]. La partie défenderesse énumère les critères objectifs ainsi que leur pondération, et est arrivée au raisonnement soutenu que la collègue présentait un meilleur profil qui, à terme, présentait plus de potentiel pour reprendre la fonction de Controller, et ce malgré le fait qu'elle avait une ancienneté moins importante au sein de la défenderesse.

Ce dossier est soutenu par des pièces claires et il ressort de la combinaison de la restructuration et de la pondération opérée par la défenderesse que le tribunal ne peut faire autrement que conclure qu'il existait des motifs étrangers à l'état de grossesse de la demanderesse' [Trib.trav. Louvain, 17 mars 2011, R.G. 10/642/A – traduction libre]. » (F. SINE, « Congés de maternité et de paternité : chronique de jurisprudence et considérations critiques », Ors., 2015/2, p. 21)

- « (...) L'employeur qui justifie le licenciement d'une travailleuse enceinte par la nécessité de réduire le personnel doit prouver l'existence de cette nécessité ainsi que le fait que celle-ci est impérative. (...) » (W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium Social – Droit du travail 2017-2018*, t. 2, 2017, Waterloo, Kluwer, p. 1398)

2. Application des principes au cas d'espèce

Il n'est pas contesté que Madame A bénéficiait de la protection visée à l'article 40 de la loi du de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, lorsque Madame B lui a notifié la rupture de son contrat de travail.

Il appartient à Madame B de démontrer qu'elle a mis fin au contrat pour « *des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement* » de Madame A

Madame B fait valoir que Madame A a été licenciée dans un contexte où elle devait « *réaliser des économies nécessaires pour sauvegarder l'exploitation du salon* ». Elle précise qu'elle a demandé « *aux deux ouvrières principales de réduire leur temps de travail* », étant entendu que Madame a accepté, tandis que Madame A a refusé (pages 1 et 2 des dernières conclusions de Madame B).

A l'estime du Tribunal, Madame B ne démontre pas que le licenciement de Madame A est étranger à sa grossesse. En effet, aucune pièce produite au dossier ne rapporte la preuve du fait que :

- le salon de coiffure présentait des difficultés financières ;
- les dites difficultés financières impliquaient une réduction du temps de travail de Madame A ou, à défaut, son licenciement.

Il en va d'autant plus ainsi qu'avec Madame A le Tribunal relève que peu après le licenciement de Madame A [, Madame B a publié diverses annonces, en vue de recruter, pour un contrat de 20 heures par semaine (temps de travail similaire à celui de Madame A), une coiffeuse justifiant déjà d'une expérience professionnelle. L'annonce publiée via le FOREM fait référence à un contrat à durée déterminée de six mois, précisant « *voir cdi si convient* ». Ceci tend à discréditer l'explication donnée par Madame B selon laquelle le licenciement de Madame A était justifié par la nécessité de procéder à des réductions de coûts.

La tenue d'éventuelles enquêtes ne paraît pas, au vu des développements qui précèdent, de nature à rapporter la preuve irréfutable du fait que le licenciement de Madame A est étranger à sa grossesse passée.

Le doute doit, en l'espèce, profiter à Madame A . La demande apparaît, dans son principe, fondée.

Le Tribunal relève que le montant réclamé – soit 5.888,48 euros bruts – n'est pas en tant que tel contesté.

Il est donc fait droit à la demande.

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

Statuant contradictoirement,

Reçoit la demande,

Dit la demande fondée dans la mesure reprise ci-après,

Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse, sous déduction des éventuelles retenues sociales et fiscales légalement applicables :

- la somme brute de 5.888,48 euros bruts à titre d'indemnité de protection fondée sur l'article 40 de la loi du 16 mars 1971,
- la somme précitée à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 25 janvier 2017 jusqu'à parfait paiement,

En application de l'article 1017, al. 1^{er} du Code judiciaire, condamne la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance, liquidés pour la partie demanderesse à la somme de 154,79 euros¹ à titre de frais de citation et à la somme de 1.080,00 euros à titre d'indemnité de procédure, à majorer des intérêts au taux légal à dater du présent jugement jusqu'à parfait paiement,

Condamne par ailleurs la partie défenderesse à rembourser à la partie demanderesse la contribution de 20,00 euros, visée par la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, à majorer des intérêts au taux légal à dater du présent jugement jusqu'à parfait paiement,

Autorise l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant appel et sans garantie (art. 1397 du Code judiciaire).

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

Mme M.-N. BORLEE

M. J.-F. BURHIN

M. R. WATHY

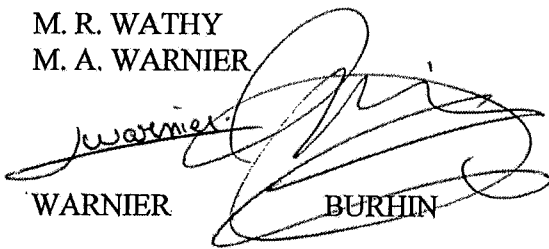
M. A. WARNIER

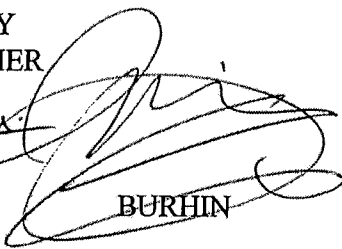
Juge au Tribunal du travail, président la chambre,

Juge social au titre d'employeur,

Juge social au titre de travailleur ouvrier,

Greffier.


WARNIER


BURHIN

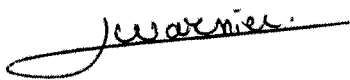

WATHY


BORLEE

¹ Soit 174,79 euros sous déduction des 20,00 euros mentionnés ci-après.

Et prononcé à l'audience publique du **04 mars 2019** de la **deuxième chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme M.-N. BORLEE, Juge au Tribunal du travail, présidant la chambre, assistée de M. WARNIER, Greffier.

Le Greffier,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. Warnier'.

A. WARNIER

Le Président,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M.-N. Borlee'.

M.-N. BORLEE