

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION ARLON

Jugement prononcé à l'audience publique de la deuxième chambre du 26/04/2016

R.G. n° 15/515/A

Rép. A..J. n°

Exp. du

à

JTT n°

Coût :

€

S....L, domiciliée

Partie demanderesse représentée par Me De Bie, avocat

CONTRE

SPRL

Partie défenderesse représentée par Me Rysselinck, avocat

Vu la loi du 15.06.1935 sur l'emploi des langues et l'article 1017 du code judiciaire.

Vu la requête contradictoire introductive d'instance du 1.10.2015.

Vu les conclusions principales de la défenderesse déposées dans les délais visés dans notre ordonnance du 17.11.2015 prise sur pied de l'article 747 §1 du code judiciaire.

Vu le dossier de pièces des parties.

Vu l'impossibilité de concilier les parties.

Entendu les conseils des parties à l'audience publique du 22.03.2016.

1. OBJET

La demande vise à obtenir condamnation de la défenderesse à payer à la demanderesse la somme de 4 634, 12 € à titre d'indemnité de 17 semaines sur base de l'article 9 de la C.C.T./C.N.T n°109 à augmenter des intérêts moratoires légaux et judiciaires et les dépens de l'instance.

2. RECEVABILITE ET PRESCRIPTION

La demande est recevable pour être introduite devant le tribunal compétent dans la forme légale eu égard à l'article 700 du code judiciaire.

3. FAITS

La demanderesse a été engagée par la défenderesse dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à raison de 16h/ semaine en qualité d'ouvrière dans le cadre des titres-services à dater du 30.12.2013.

La défenderesse est une société de titres-services.

Un entretien entre les parties a eu lieu le 11.06.2014 relatif au comportement de la demanderesse par rapport à son travail et sur la reprise de travail suite à son incapacité. Le compte rendu fait état du fait que plusieurs clients ont indiqué une différence de travail effectuée chez eux par les remplaçantes ainsi que ces dernières ne partaient pas dix minutes à l'avance. Il y est également précisé que plusieurs clients ont demandé de changer d'aide-ménagère. Ce document est signé par la demanderesse.

En date du 25.09.2014, la défenderesse a fait paraître une annonce au Forem selon laquelle elle recherchait une aide-ménagère sur la région d'Arlon à raison de 4/5 temps moyennant un contrat à durée déterminée de trois mois en vue d'un contrat à durée indéterminée.

Le 10.10.2014, la défenderesse licencia la demanderesse, moyennant une indemnité de rupture égale à 8 semaines (ventilée de 7 jours pour la période jusqu'au 31.12.2013 et 7 semaines pour la période d'occupation postérieure).

Le formulaire C4 indique comme motif du chômage « raisons économiques ».

Les 4 et 9.12.2014, la demanderesse réclama les motifs de son licenciement.

Le 18.12.2014, la défenderesse répondit en indiquant que :

«Après avoir posé la question à vos anciennes responsables d'agence, il apparaît clairement que votre licenciement est pour des raisons économiques auxquels il faut ajouter le fait que votre travail n'était plus assez satisfaisant aux yeux de vos clients-utilisateurs.

Il apparaît, en effet, que vos clients - utilisateurs se seraient plaint à maintes reprises car votre travail était fait de façon superficiel.

Votre responsable d'agence vous a averti de ces plaintes lors d'un entretien avec elle et vous a exhorté à faire des efforts pour améliorer la qualité de votre travail. Vous avez eu un deuxième entretien avec la même responsable qui vous a donné un ultime avertissement afin que vous preniez conscience que vous deviez changer votre attitude et votre comportement au niveau professionnel.

Etant donné que vous n'avez pas daigné tenir compte de toutes les remarques qui vous ont été faites, il a été décidé de rompre toute collaboration avec vous et ce en date du 10/10/2014 ». (sic)

Le 17.02.2015, le syndicat de la demanderesse répondit que la réponse consistait en de simples allégations nullement justifiées et que l'employeur est amené à démontrer la réalité des motifs économiques. Le syndicat invite dès lors la défenderesse à produire ses éléments de preuve, notamment les difficultés économiques. Il est également fait état d'un entretien oral de remise en cause sans contester l'existence de celui-ci.

A ce courrier , la défenderesse répondit en ces termes :

« Nous estimons que ce licenciement est assez justifié car les raisons l'ayant motivé ont un lien étroit avec l'aptitude et la conduite du travailleur ainsi qu'avec les nécessités de fonctionnement de la société dont elle dépend.

- *Quant au lien étroit avec l'aptitude et la conduite du travailleur :*

Le 11/06/2014, Mme SMEDTS a eu une entrevue avec sa responsable et cette entrevue portait sur le comportement de votre affilié par rapport à son travail.

Lors de cet entretien, on a signalé à Mme SMEDTS que plusieurs clients se seraient plaints de son travail et ne voulaient plus l'avoir comme aide- ménagère. Certains clients ont tenu à écrire leurs appréciations par mail et c'est ainsi que la responsable a appris que Mme SMEDTS quittait le lieu de travail avant la fin des heures prévues ou que le travail effectué était moindre par rapport à celui de ses collègues.

Ci-joint au courrier le compte rendu de l'entretien ci - haut cité.

- *Quant au lien étroit avec les nécessités de fonctionnement de l'agence :*

Suite à la perte des clients, nous n'étions plus en mesure d'honorer l'horaire du contrat de travail de Mme SMEDTS.

Vous devez savoir que lorsque nous proposons les services d'aide-ménagère à un client-utilisateur, nous nous engageons à leur envoyer une travailleuse digne de confiance et qui dispose des aptitudes nécessaires pour assurer un nettoyage de qualité.

En continuant à envoyer Mme SMEDTS auprès de nouveaux clients, nous prenons un sérieux risque de voir des clients insatisfaits et de perdre toute crédibilité.

Notre prenons également le risque de ternir notre image et notre réputation.

Ci-joint au courrier, 2 mails des clients-utilisateurs ayant demandé à ne plus travailler avec Mme SMEDTS car ils préféraient garder le service d'autres aides-ménagères qui l'avaient remplacé lors de ses absences.

Il s'agit de clients qui auraient pu arrêter toute collaboration avec la société à cause de Mme SMEDTS.

Par conséquent, le 10/10/2014, il a été décidé de se séparer de Mme SMEDTS car aucun changement n'avait été constaté au niveau de son comportement vis - à vis de son travail quotidien et elle ne montrait aucune volonté à vouloir s'améliorer». (sic)

4. Quant à l'indemnité visée par la CCT N° 109.

-) *Position des parties*

La demanderesse prétend que la défenderesse n'apporte pas la preuve de motifs économiques et les manquements invoqués. Elle considère par conséquent le licenciement comme manifestement déraisonnable.

La défenderesse considère qu'elle établit que le licenciement repose sur l'aptitude et la conduite de la demanderesse et sur des motifs économiques en ce sens que les prestations de la demanderesse ne satisfaisaient pas certains clients, ce qu'elle établit.

-) *En droit*

La convention collective de travail n°109 du 12.02.2014 concernant la motivation du licenciement entrée en vigueur le 01.04.2014 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement.

En effet, dans son rapport au Roi, la convention indique que :

« (...), la présente convention collective de travail s'inscrit dans un contexte international et européen où différents instruments juridiques portent sur le droit du travailleur de connaître les motifs de son licenciement et sur le droit à la protection contre le licenciement manifestement déraisonnable.

La démarche du Conseil est animée par la conviction que l'explication et le dialogue peuvent éviter les malentendus, apaiser les tensions et diminuer les conflits pouvant surgir entre l'employeur et le travailleur dans le cadre d'un licenciement. Une bonne politique des ressources humaines part d'un dialogue permanent (informel et/ou formel) entre l'employeur et le travailleur tout au long de la carrière. Un éventuel entretien préalable, lorsque l'employeur a l'intention de licencier, peut s'inscrire dans ce dialogue permanent.

Par ailleurs, les partenaires sociaux considèrent que, lorsqu'une décision de licencier est prise, elle doit être bien expliquée. L'approche humaine d'un licenciement, dans un contexte de respect mutuel entre l'employeur et le travailleur, fait partie d'une bonne politique des ressources humaines.

C'est pourquoi la présente convention collective de travail introduit le droit pour le travailleur licencié de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

La présente convention collective de travail vise, d'autre part, à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu.

Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée.

La présente convention collective de travail prévoit que lorsque l'employeur licencie un travailleur engagé pour une durée indéterminée après six mois d'occupation pour 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 que ce licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, il s'agit d'un licenciement manifestement déraisonnable. Une sanction séparée y est liée.

Par la présente convention collective de travail, les partenaires sociaux entendent en outre créer la sécurité juridique, afin d'éviter des contestations juridiques concernant le licenciement devant le juge.

Le droit de connaître les motifs concrets qui ont conduit au licenciement

Les partenaires sociaux jugent que le droit d'un travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement constitue une innovation importante dans la manière dont le droit de licencier était conçu jusqu'à présent en Belgique. Pendant une période donnée après son licenciement, le travailleur peut demander, d'une manière formalisée, des explications sur les motifs qui ont conduit à son licenciement. Une sanction est désormais prévue pour l'employeur qui n'accède pas à cette demande, sauf s'il l'a déjà fait de sa propre initiative par écrit.

L'objectif est de donner aux travailleurs un aperçu des motifs qui ont été à la base de leur licenciement, de sorte qu'ils puissent en apprécier le caractère raisonnable, sans imposer aux employeurs un cadre trop formaliste. L'employeur peut en effet communiquer ces motifs par écrit au travailleur de sa propre initiative ou en réponse à une demande formalisée du travailleur; dans ce dernier cas, il doit toutefois le faire par lettre recommandée.

Les partenaires sociaux estiment que le droit pour un travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement peut avoir un effet préventif à l'égard des procédures de contestation d'un licenciement. En effet, lorsque le travailleur est informé des motifs concrets qui sont à l'origine de son licenciement, il pourra apprécier s'il peut contester ce licenciement sur la base des motifs invoqués à cet effet ou s'il peut accepter la décision de l'employeur de le licencier. L'employeur est encouragé à préciser ses motivations et le travailleur pourra se forger une opinion éclairée, ce qui permettra d'éviter des procédures judiciaires.

Le droit du travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement aura également pour conséquence qu'il disposera de davantage d'éléments concrets s'il conteste son licenciement. Cela facilitera ainsi l'accès à la justice en vue de la contestation du licenciement pour le travailleur qui a activé son droit en adressant une demande à l'employeur.

Le licenciement manifestement déraisonnable

La présente convention collective de travail vise, d'autre part, à prévoir une indemnisation pour le travailleur qui est la victime d'un licenciement manifestement déraisonnable.

Un licenciement manifestement déraisonnable est 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.

De plus, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. L'employeur dispose d'une liberté d'action en ce qui concerne la gestion de son entreprise et peut opérer un choix entre des alternatives de gestion raisonnables. L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge.

Par la notion de licenciement manifestement déraisonnable, les partenaires sociaux montrent leur volonté d'innover, en s'inspirant cependant de notions qui sont déjà communément admises dans la jurisprudence et la doctrine. L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relatif au licenciement abusif, qui s'appliquait uniquement aux ouvriers, cessera ainsi de

s'appliquer. Le contenu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 est toutefois maintenu jusqu'au 31 décembre 2015 pour les travailleurs auxquels s'applique temporairement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 1er, de la loi du 26 décembre 2013. A partir du 1er janvier 2016, ce sont les dispositions de la présente convention collective de travail qui s'appliquent à ces travailleurs. Pour les travailleurs auxquels s'applique structurellement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 4, de la loi du 26 décembre 2013, le contenu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 continue de s'appliquer.

Le travailleur peut toutefois toujours invoquer l'abus du droit de licencier par l'employeur en application de la théorie civiliste de l'abus de droit, s'il peut en prouver les éléments. Le travailleur doit également prouver, dans ce cas, le lien entre le mode de licenciement et le dommage ainsi que l'ampleur du dommage subi.

La présente convention collective de travail ne s'applique pas » (...)

« A côté de l'amende civile que la convention collective de travail prévoit à cet effet, un certain nombre de règles spécifiques visent à faire en sorte que le travailleur ait effectivement connaissance des motifs qui ont conduit à son licenciement, que ce soit à l'initiative de l'employeur ou en réponse à une demande du travailleur.

En cas de contestation concernant le caractère manifestement déraisonnable ou non du licenciement, il est prévu un régime de la charge de la preuve.

Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

Il appartient toutefois à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

Par ailleurs, il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail.»

La convention collective n° 109 dispose :

Art. 8. Un licenciement manifestement déraisonnable est 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.

Le licenciement manifestement déraisonnable suppose donc deux conditions cumulatives :

- Un motif sans lien avec l'aptitude , la conduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise
- Une décision de licencier que n'aurait pas prise un employeur normal et prudent.

Il doit être rappelé que la notion de « nécessités du fonctionnement de l'entreprise » sont « des nécessités économiques résultant soit (i) des difficultés financières de l'employeur , soit (ii) de l'introduction de nouvelles technologies , soit (iii) des faits inhérents à la vie

privée du travailleur qui ont des répercussions dans la vie de l'entreprise »¹

Art. 4. Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin.

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail.

Art. 5. L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.

La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Art. 6. Par dérogation à l'article 5, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Art. 7. § 1er. Si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 ou s'il les communique sans respecter l'article 5, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.

§ 2. L'amende prévue au § 1er ne s'applique pas si l'employeur a communiqué de sa propre initiative, conformément à l'article 6, les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur.

§ 3. L'amende prévue au § 1er est cumulable avec une indemnité due sur la base de l'article 9.

Art. 8. Un licenciement manifestement déraisonnable est 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.

Art. 9. § 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

¹ V. Vannes, questions approfondies de droit du travail, vol 4, 1997-1998, PUB/ULB, p. 40 cité in CT Liège, 24.09.2014, RG 2013/aw/55

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.

Art. 10. 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.*
- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*
- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.*

-) En l'espèce

En l'espèce, le licenciement est intervenu en date du 10.10.2014 et la demanderesse a réclamé les motifs du licenciement les 4 et 9 décembre. La demande de motifs du licenciement a donc été introduite dans le délai visé à l'article 4 de la Convention. La défenderesse y a répondu par courrier du 18.12.2014, soit également dans le délai visé à l'article 5 de la convention.

L'article 10 de la Convention est moins clair qu'il n'y paraît puisqu'en l'espèce, si l'on considère que la défenderesse a communiqué les motifs, il n'appartiendrait plus à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable. Il est évident toutefois que dans la mesure où ces motifs sont contestés par la demanderesse, la défenderesse a la charge de la preuve, à tout le moins des faits constituant les motifs du licenciement. C'est en ce sens qu'il faut comprendre que « *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* ».

En effet, le tribunal partage l'avis de plusieurs auteurs selon lesquels on verrait mal que l'employeur puisse échapper à l'obligation de démontrer la réalité des faits évoqués dans son courrier². Toutefois une fois établis, ces motifs peuvent être présumés manifestement raisonnables.

Il conviendra donc d'opérer en trois temps l'examen des motifs :

² Cfr - L. Dear, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable » in L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés, Anthémis, Limal, 2014, p.236 citant S. Gérard, AV Michaux et E Crabeels, « La CCT n° 109 imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et- déjà- de nombreuses questions, chr. dr. soc. 2014, liv 3, p.140.

- S. Gilson, « Licenciement abusif et / ou manifestement déraisonnable : le point sur la question » in La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination, Anthémis, Limal, 2015, p.124.

- Premièrement , la défenderesse établit-elle la réalité des motifs invoqués, à savoir des raisons économiques auxquelles il faut ajouter le fait que le travail n'est plus assez satisfaisant aux yeux de la clientèle (plainte des utilisateurs d'un travail trop superficiel).
- Dans l'affirmative, la décision de licencier sur base de ces motifs aurait-elle été prise par un employeur normal et prudent ?
- La demanderesse prouve-t-elle l'existence d'autres motifs (déraisonnables) à l'appui de son licenciement ?

1. Quant aux motifs économiques, ceux-ci ne sont pas justifiés par la comptabilité de la défenderesse mais uniquement par les répercussions économiques éventuelles de clients insatisfaits, ce qui revient à dire que seul le comportement de la demanderesse est mis en cause.

Quant au comportement de la demanderesse, force est de constater qu'il a fait l'objet d'une entrevue où il était reproché à la demanderesse un travail insatisfaisant et un départ anticipé de son lieu de travail. Madame a signé le compte rendu sans faire aucun commentaire alors que la place lui était réservée. La défenderesse dépose deux courriers de clients insatisfaits. Dans la lettre de justificatif des motifs, il est fait état de ce qu'un second entretien a eu lieu en juillet en vue de lui faire prendre conscience de la nécessité de changer d'attitude. L'existence de ce second entretien n'a jamais été sérieusement contestée (cfr courrier de la FGTB du 17.02.2015). La défenderesse apporte dès lors la preuve que l'aptitude et la conduite de la demanderesse sont mises en cause.

2. La décision aurait-elle été prise par un employeur normal et prudent ? Il convient de lire cette exigence au travers des commentaires exposés dans le rapport au Roi, à savoir que l'employeur dispose d'une liberté d'action en ce qui concerne la gestion de son entreprise et peut opérer un choix entre des alternatives de gestion raisonnables. L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur. Le contrôle du juge est donc un contrôle marginal.

Comme la Cour du travail de Liège³ l'a déjà indiqué à l'occasion de l'application de l'article 63 de la loi du 3.07.1978, soutenir que le fait qu'un avertissement a été adressé (en l'occurrence deux entretiens) priverait l'employeur de licencier son travailleur sans lui permettre de s'amender, hors abus de droit, ajouterait à la loi (en l'espèce à la CCT) une condition qu'elle ne prévoit pas. Par conséquent, dès lors que certains clients sont insatisfaits et que le comportement de la demanderesse a été mis en cause lors de deux entretiens ou entrevues, le licenciement ne peut apparaître comme manifestement déraisonnable. Par ailleurs, la Cour de Cassation a déjà précisé dans plusieurs arrêts que dès lors que le licenciement a un lien avec la conduite de l'ouvrier, il ne peut être qualifié d'abusif même si ce comportement n'est ni constitutif de faute grave ni critiquable⁴.

3. En vertu des règles de preuve décrites dans la convention 109, la demanderesse pourrait apporter la preuve que son licenciement est effectivement déraisonnable. Les attestations de certains clients satisfaits de son travail (autre le fait qu'elles ne

³ CT Liège, 28.05.2014, RG 2013/ AU/56

⁴ Cass. 22.01.96, JTT, 1996, p.236; Cass. 17.02.1992, Pas. 1992, I, 535.

répondent pas au prescrit de l'article 961/1 du code judiciaire) ne sont pas suffisantes, les exigences des clients pouvant être respectivement différentes. La demanderesse n'établit pas d'autres motifs qui justifieraient de la rupture du lien de causalité entre les motifs invoqués par l'employeur et le licenciement. Elle prétend que celui-ci a eu lieu après qu'elle ait informé l'employeur d'une intervention chirurgicale. Ce fait n'est toutefois pas établi.

Par ces motifs

Le tribunal, statuant contradictoirement.

Dit la demande recevable et non fondée.

Condamne la demanderesse aux dépens de la défenderesse liquidés à la somme de 715€.

Délaisse à la demanderesse ses frais de citation.

Ainsi jugé le vingt-six avril 2016 par la deuxième chambre du tribunal du travail de Liège, division Arlon, Palais de Justice, Bâtiment A, Place Schalbert 1, composée de A. Godin, Juge président la chambre ; E.Soppelsa, juge social ouvrier; Ch.Vander Linden, juge social employeur ; Ph. Franck, greffier.

Ph. FRANCK

E.SOPPELSA

Ch.VANDER LINDEN

A. GODIN