

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège**Jugement de la Septième chambre du 16/10/2015****En cause :****P**

Partie demanderesse, ayant comme conseil Maître DELFOSSE VINCENT, avocat, à 4000 LIEGE, Rue Beeckman 45, et ayant comparu par Maître GAJ Laurence

Contre :

SA SYSTEMAT BELGIUM, inscrite à la BCE sous le n° 0832.247.429
Chaussée de Louvain 431 E à 1380 LASNE,

Partie défenderesse, ayant comparu par son conseil Maître VAN ACHTER PIERRE, avocat, à 1050 IXELLES, Avenue Louise, 149/20

PROCEDURE

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

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance et ses annexes reçues au greffe le **24/06/2014** ;
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue le **28/10/2014** ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le **13/01/2015** et **14/01/2015** ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le **30/03/2015** ;
- les conclusions additionnelles pour la partie défenderesse reçues au greffe le **13/05/2015** et **22/05/2015** ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie demanderesse reçues au greffe le **23/06/2015** ;
- les conclusions de synthèse pour la partie défenderesse reçues au greffe le **11/08/2015**
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse .

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **18/9/2015**.

Entendu à cette même audience, après la clôture des débats, **M. SIMAR SEVERINE**, Substitut de l'Auditeur, en son avis auquel il n'a pas été répliqué.

RECEVABILITE

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux devant la juridiction compétente.

Transmis 792 C.J.
Exempt de droit de Greffe d'expédition
art. 280, 2°
du code des droits d'enregistrement.

FONDEMENT

Vu la non conciliation des parties.

Madame P. a été engagée par SYSTEMAT BELGIUM S.A. à partir du 1/2/2011.

Le 17/6/2013, SYSTEMAT a annoncé au conseil d'entreprise la perte d'un client (la Commission Européenne), ce qui impliquait une restructuration.

La direction s'était engagée à « *analyser toutes les possibilités pouvant alléger les décisions difficiles (crédit temps, congé sans solde, chômage économique, renseignement sur loi Milquet etc..)* »

Au conseil d'entreprise du 27/6/2013, la direction a annoncé le licenciement, le jour même de 22 travailleurs.

Les représentants syndicaux ont fait part de leur étonnement et ont déclaré qu'il y avait un manque de concertation.

Ils ont invité la direction à s'expliquer sur les critères présidant au choix des travailleurs licenciés.

La direction a déclaré qu'il ne s'agissait pas d'un licenciement collectif.

La direction a expliqué vouloir licencier avec la signature d'une convention.

Les représentants syndicaux ont demandé à être présents lors de l'annonce des licenciement aux travailleurs.

Les licenciements ont eu lieu le jour même.

Le 27/6/2013, l'employeur a envoyé à Mme F. un courrier l'informant de son licenciement.

Le lendemain, elle a été contactée à son domicile, alors qu'elle était en repos de maternité.

M. B. s'est présenté chez elle afin de lui soumettre une convention de rupture.

Madame P. a été invitée à signer, ce jour-là, la convention laquelle comporte la renonciation à tout droit qu'elle pourrait tirer de la relation de travail.

Il lui est proposé un préavis de 3 mois ce qui correspond au minimum légal.

Cette convention ne mentionne pas explicitement qu'elle renonce à invoquer les dispositions relatives à la protection de la maternité.

Le tribunal n'aperçoit pas les raisons impérieuses qui obligeaient l'employeur à soumettre pour signature si rapidement cette convention qui, aux dires de l'employeur, contenait une renonciation à la protection de la maternité.

Madame F. était coupée des réalités de l'entreprise et n'a pas vu la nécessité de demander l'assistance d'un délégué syndical.

Les organisations syndicales ayant été avisées le jour même des licenciements imminents n'ont pas eu le temps de se concerter avec les délégués locaux et encore moins avec les travailleurs absents de l'entreprise.

Lors du conseil d'entreprise du 8/7/2013, les organisations syndicales ont fait remarquer que parler des critères de licenciement, après les licenciements, était très difficile.

Validité des renonciations contenues dans la convention.

Dol.

L'article 1116 du Code Civil prévoit que le « *dol est une cause de nullité de la convention lorsque les manœuvres pratiquées par l'une des parties sont telles qu'il est évident que, sans ces manœuvres, l'autre partie n'aurait pas contracté* ».

Constituent des manœuvres, le fait d'avoir sciemment induit l'autre partie en erreur en vue d'obtenir son consentement, il peut s'agir d'un mensonge, de l'affirmation d'un fait inexact en vue de tromper l'autre partie. Le fait de taire une information importante peut également constituer une manœuvre (Cass., 16 septembre 1999, Bull., 1999, p. 1160).

Dans ces conclusions SYSTEMAT cite l'art 40 comme suit :

L'article 40 de la loi du 16 mars 1971 précise 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.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1er, ou à défaut de motif, l'employeur payera à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice de indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail. »

Il manque un passage de l'art 40 :

Art. 40. (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 1er, 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.

Rien dans la convention ne permet d'établir que Mme P a renoncé en pleine conscience à invoquer les dispositions protectrices de l'art 40.

SYSTEMAT écrit le 29/8/2013 :

« Le statut de femme n' a nullement été retenu pour décider du licenciement ... SYSTEMAT leur a indiqué tout d'abords la fin de leur contrat de travail pour raisons économiques et leur a ensuite proposé de signer une convention de rupture

Dans les conventions de ruptures Mme C et Madame P ont uniquement reconnu que leur licenciement était lié à des motifs économiques et nullement à leur état de grossesse ou d'accouchement. »

Le tribunal considère que le fait de faire signer le jour du licenciement une convention impliquant une renonciation à tout droit ultérieur, d'une façon générale, sans qu'aucune mention ne soit faite à propos de la procédure et des droits entourant la protection de la maternité, en ne laissant pas un temps suffisant pour s'informer de l'exactitude de ses droits, aucune urgence n'imposant la signature de la convention dans ces circonstances, constitue une manœuvre, un dol (le fait de taire une information importante) viciant le consentement de Mme P

Il y a lieu d'annuler la convention, en ce qui concerne l'examen des droits relatifs à la protection de la maternité .

Réclamations.

La requête vise la loi du 16/3/1971 et mentionne l'existence du repos de maternité.

Protection de la maternité

Il appartient à l'employeur d'établir que le licenciement intervient pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

SYSTEMAT invoque des circonstances économiques (perte d'un client) et une évaluation du travail de Mme P

Lors du Conseil d'entreprise du 8/7/2013, soit postérieurement aux licenciements, SYSTEMAT a précisé les critères de licenciement :

- a) les métiers impactés par la perte des contrats
- b) les métiers où les tâches peuvent être redistribuées aux collaborateurs restant sans discrimination
- c) CCT du 29/05/89 de la CP218 qui dit « *Il est recommandé d'observer, dans les licenciements qui seraient le fait de circonstances économiques particulières, un ordre de priorité tenant compte notamment de la compétence, du mérite, de l'âge de l'ancienneté et des charges de famille* » ,

La direction a signalé aussi que in-fine c'est elle qui décide de qui licencier.

La CNE a écrit le 24/9/2013 :

Ces raisons économiques ont été exposées à votre Conseil d'Entreprise les 17 et 27 juin. Il s'agit de la perte de deux contrats avec un client principal, à savoir la Commission Européenne. Lors de la réunion du conseil d'entreprise du 27 juin, vous avez fait clairement le lien entre cette raison économique et des mesures d'économies immédiates, à savoir le licenciement de 22 employés sur les 261 travailleurs de SYSTEMAT, sur l'ensemble des sites et tous corps de métiers confondus. Mme P et Mme C ont été licenciées dans ce cadre. Vous reprenez cette raison économique dans votre courrier du 29 août.

Supposant ce motif avéré, vous restez en défaut de prouver le lien de causalité entre ce motif et le licenciement tant de Mme P que Mme C

Ni Mme P ni Mme C ne travaillaient sur les deux contrats perdus ni pour le client « Commission Européenne », qui par ailleurs n'était pas géré par l'équipe de Liège. Si cette raison économique faisait diminuer la charge de travail « globale » tant du groupe des account managers (fonction de Mme P) que des sales coordinators (fonction de Mme C), il reste qu'elles n'étaient pas seules dans ces groupes, et ont pourtant été les deux seules membres de leurs groupes respectifs à être licenciées. Une éventuelle diminution de charge de travail (qu'il vous incombe de prouver) n'implique pas nécessairement de licenciement, et donc encore moins leur licenciement.

« L'employeur doit apporter une triple preuve : (i) l'existence de faits objectifs montrant que le licenciement intervient pour des motifs étrangers, (ii) la sincérité de ces motifs et (iii) le lien de causalité entre les faits étrangers et le licenciement.

Ainsi, si le motif est la nécessité de réduire le personnel, cette nécessité doit être prouvée, même si l'employeur reste seul juge des nécessités de son entreprise et de la valeur professionnelle des travailleurs.

La cour retient que les motifs invoqués par la société sont de deux ordres, étant d'une part les capacités et performances professionnelles de la travailleuse et d'autre part des motifs d'ordre économique.

Sur les premiers, la cour constate rapidement que l'intéressée n'a jamais fait l'objet de remarques pendant l'exécution du travail. Il n'est dès lors pas possible de vérifier l'existence réelle de ce motif.

Elle en vient ensuite au motif économique et rappelle, avec la Cour du travail de Liège (C. trav. Liège, Sect. Namur, 19 mai 2009, R.G. n° 8610/08), qu'il ne suffit pas d'établir des faits étrangers à l'état physique de la travailleuse mais il faut que ceux-ci soient en lien causal avec la décision de rupture. Elle poursuit son analyse des éléments de fait qui lui sont soumis et constate que les éléments invoqués (résultats déficitaires, mesures prises aux fins de retrouver une rentabilité, ...) ne permettent pas de vérifier l'existence du motif économique allégué.

Il n'y a dès lors pas production de faits objectifs établissant la réalité des raisons économiques invoquées et surtout la nécessité de licencier l'employée, suite à ces éléments. Le lien de causalité entre des pertes économiques alléguées et le licenciement n'est pas établi.

La cour relève encore la concomitance entre l'annonce de l'état de grossesse et la décision de licenciement et constate que c'est à bon droit que le premier juge a accordé l'indemnité de protection de maternité.

La cour en vient ensuite à l'examen de l'indemnité pour discrimination fondée sur le genre et rappelle le mécanisme de protection de la loi du 10 mai 2007 en ses articles 4, § 1 et suivants, reprenant in extenso le texte de l'article 23 relatif à l'indemnisation du travailleur victime d'une discrimination. Tout en soulignant que le licenciement d'une travailleuse enceinte est contraire au principe de l'égalité de traitement, lorsqu'il est consécutif à l'annonce de l'état de grossesse et que les motifs étrangers à celle-ci ne sont pas établis, la cour est d'avis que la protection de la maternité telle qu'elle est prévue par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 assure déjà une protection identique à celle qui découle de la loi anti-discrimination. Il ne peut y avoir de cumul des indemnités, l'objet de la protection étant identique. La cour considère qu'admettre le droit supplémentaire à l'indemnité prévue à l'article 23, § 2, 2° de la loi du 10 mai 2007 reviendrait à accorder à la femme enceinte une position privilégiée. Elle estime dès lors qu'il n'y a pas lieu de faire droit à ce chef de demande.

Ainsi que cet arrêt l'illustre, il ne suffit pas, s'agissant d'un motif économique, de faire état de difficultés, de pertes financières, de nécessité de redresser l'équilibre financier de la société, dans la mesure où le juge doit pouvoir constater l'existence des motifs invoqués, la sincérité requise et, encore, le lien entre une telle situation et la nécessité de licencier la travailleuse enceinte.¹ »

Discussion

Le tribunal constate que le poste de travail n'était pas lié à la perte du client (commission Européenne).

L'employeur doit dès lors prouver que, ayant décidé de se séparer de 22 travailleurs, le choix porté sur Mme P est indépendant de son état de grossesse.

Mme P était account manager.

A cet égard, il invoque les performances de différents account manager et les évaluations.

Les documents déposés ne permettent pas de comparer les résultats (indétermination des facteurs entrant en ligne de compte pour la réalisation des objectifs).

Ces documents ne suffisent pas à établir que la maternité n'a pas été prise en considération dans le choix de la travailleuse licenciée, l'existence de motifs étrangers à l'état de grossesse n'étant pas établie.

L'indemnité de protection de la maternité est due, soit 17.868,86 € bruts.

Non-discrimination

Cette demande devient sans objet, puisqu'il ne peut y avoir cumul des deux réparations.

PAR CES MOTIFS,

Vu la législation sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

¹ C. trav. Bruxelles, 3 septembre 2014, R.G. 2013/AB/370 et 2013/AB/378 Commentaires terra laboris.

**LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement, et sur avis verbal conforme de M. SIMAR SEVERINE,
Substitut de l'Auditeur :**

Déclare la demande recevable et fondée.

Condamne SYSTEMAT BELGIUM S.A. à payer à Madame P 17.868,86 € bruts,
déduction faite des cotisations sociales et fiscales à titre d'indemnité de protection de la maternité.

Condamne SYSTEMAT BELGIUM S.A. aux intérêts au taux légal sur les montants bruts à partir du
27/6/2013.

Condamne SYSTEMAT BELGIUM SA aux dépens liquidés à :

➤ Indemnité de procédure : 2.200 €.

AINSI jugé par la Septième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de :

RASKIN MICHELE,	Juge, président la chambre,
JOLET ANTOINE,	Juge social employeur,
DAMOISEAU FRANCIS,	Juge social employé,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **16/10/2015**
par **RASKIN MICHELE**, Juge, président la chambre, président la chambre, assisté(e) de **FAGNOUL
JOELLE**, Greffier délégué,

Le Président, le Juge social et le Greffier délégué,

