



numéro de répertoire 2021/15112
date du jugement <u>26/11/2021</u>
numéro de rôle R.G. : 20/ 2147/ A

ne pas présenter à l'inspecteur

expédition		
délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Sixième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur D

faisant élection de domicile au cabinet de son conseil, Maître LEBOUTTE, rue Charles Radoux Rogier, 2 à 4053 EMBOURG

Partie demanderesse,

ayant comme conseil Maître LEBOUTTE Alice, avocat, à 4053 EMBOURG, rue Charles Radoux Rogier, 2, et ayant comparu par Maître VANHAM Marie, avocat

Contre :

La s.a. MINE & CO, BCE: 0432.764.114, dont le siège social est établi rue de Xhoris, 4 A à 4920 AYWAILLE

Partie défenderesse,

ayant comme conseil Maître EVRARD Olivier, avocat, à 4000 LIÈGE, Quai de Rome, 25

Indications de procédure

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 :

- le jugement prononcé par la 1^{ère} chambre du Tribunal de céans le 17 novembre 2020 ;
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue par la 1^{ère} chambre du Tribunal de céans le 9 mars 2021 ;
- les conclusions de la s.a. MINE & CO reçues au greffe le 16 avril 2021 ;
- les conclusions de M. D reçues au greffe le 21 mai 2021 ;
- les conclusions additionnelles de la s.a. MINE & CO reçues au greffe le 21 juin 2021 ;
- les conclusions de synthèse de M. D reçues au greffe le 22 juillet 2021 ;
- les conclusions de synthèse de la s.a. MINE & CO reçues au greffe le 20 août 2021 ;
- le dossier de M. D déposé à l'audience du 22 octobre 2021 ;
- le dossier de la s.a. MINE & CO déposé à l'audience du 22 octobre 2021.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **22 octobre 2021**.

I. OBJET DE L'ACTION

Par requête contradictoire du 9 juillet 2020, M. D poursuit la condamnation de la s.a. MINE & CO à lui payer les sommes suivantes :

- 602,56 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 1.993,46 € net à titre d'amende civile forfaitaire ;
- 25.914,98 € net au titre d'indemnité forfaitaire pour licenciement discriminatoire ;
- à titre subsidiaire, 16.944,41 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,

le tout à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 11 février 2020 et des dépens.

II. DISCUSSION

A. Les faits

Le 12 novembre 2018, M. D [redacted] est entré au service de la s.a. MINE & CO dans le cadre d'un contrat de travail employé, à durée indéterminée et à temps plein pour réaliser les tâches suivantes : secrétariat et vente.

Le 7 février 2020, M. D [redacted] est placé en incapacité de travail jusqu'au 21 février pour cause de maladie (voir pièce n° 13 du dossier de M. D [redacted]).

Le 11 février 2020, la s.a. MINE & CO rompt le contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 8 semaines de rémunération (voir pièce n° 2 du dossier de M. D [redacted]).

L'employeur a mentionné sur le certificat de chômage, à la case « motifs précis du chômage » : « réorganisation ».

Par courrier recommandé du 19 février 2020, M. D [redacted] a sollicité de la s.a. MINE & CO qu'elle lui communique les raisons précises de son licenciement (voir pièce n° 6 du dossier de M. D [redacted]).

Par courrier recommandé du 2 mars 2020, M. D [redacted], via son conseil, met en demeure la s.a. MINE & CO de lui payer la somme de 1.025,64 € brut à titre d'indemnité complémentaire de préavis (voir pièce n° 7 du dossier de M. D [redacted]).

Par courrier simple adressé au conseil de M. D [redacted], la s.a. MINE & CO a contesté la réclamation et précisé que « le licenciement de Monsieur D [redacted] est fondé sur un manque de connaissance qui s'est avéré au fil des jours, conjugué à un manque de capacité à se former. » (voir pièce n° 8 du dossier de M. D [redacted]).

B. Quant à l'indemnité compensatoire complémentaire de préavis

1. Position des parties

M. D [redacted] évalue sa rémunération annuelle de base à 51.829,95 €. Il lui reste dès lors dû un montant complémentaire de 602,56 € brut. Les avantages en nature n'ont pas été pris en compte par le secrétariat social. Le montant n'est pas en lui-même contesté par la s.a. MINE & CO.

La s.a. MINE & CO estime avoir payé l'intégralité de l'indemnité compensatoire de préavis comme le démontrent les fiches de paie établies par le secrétariat social. Les avantages ont été inclus.

2. Position du Tribunal

La lecture des fiches de paie relatives au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis ne permet pas de comprendre que les avantages en nature (soit la voiture, la carte carburant et le téléphone) ont été inclus dans sa rémunération annuelle de base.

Partant, la réclamation de M. D [redacted] est justifiée.

Il convient de condamner la s.a. MINE & CO à payer à M. D la somme de 602,56 € brut.

C. Quant à l'amende civile

1. Position des parties

M. D relève que la s.a. MINE & CO ne lui a jamais réservé de réponse suite à sa demande de communication des motifs précis de son licenciement. L'employeur s'est contenté d'un mail adressé à son conseil, ce qui n'est pas valable au regard de l'article 5 de la CCT 109. En tout état de cause, le courrier ne contient pas les motifs concrets ayant conduit au licenciement. Enfin, l'amende se calcule par référence à la rémunération brute et non nette.

La s.a. MINE & CO estime avoir répondu à la demande de M. D . À titre subsidiaire, le calcul doit s'effectuer par rapport à la rémunération nette et non brute.

2. Position du Tribunal

L'article 5 de la Convention collective de travail 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement stipule que :

« 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. »

Le non-respect de cette formalité est sanctionné par le paiement d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération (voir article 7 de la CCT n° 109).

En imposant ainsi à l'employeur d'envoyer les motifs par courrier recommandé, la CCT n°109 crée un équilibre entre d'une part les obligations formelles auxquelles le travailleur doit se conformer pour bénéficier des effets de la CCT n°109 et; d'autre part, les formalités imposées à l'employeur lorsqu'il répond à la demande du travailleur.

Le Tribunal considère par conséquent que l'envoi des motifs concrets par l'employeur par courrier simple au conseil de M. D ne répond pas au prescrit de l'article 5 de la CCT n°109 et doit donner lieu au paiement de l'amende civile de 2 semaines de rémunération (voir en ce sens Trib. trav. Liège (div. Huy), 17 juin 2019, R.G. 18/161/A, www.terralaboris.be; C. trav. Bruxelles, 17 mai 2019, R.G. 2018/AB/366, www.terralaboris.be; BERTRAND, L., *La demande de motivation formulée par le travailleur, la réponse de l'employeur et l'amende civile*, in « Le licenciement abusif et/ou déraisonnable. Cinq années d'application de la C.C.T. n° 109 », éd. Anthémis 2020, p. 77).

La notion de rémunération n'est pas définie par le texte applicable.

Doctrine et jurisprudence sont unanimes pour considérer que la rémunération de base à prendre en considération pour le calcul de l'amende civile est la rémunération annuelle de référence du travailleur, en ce compris les avantages acquis en vertu du contrat de travail (voir BERTRAND, L., *La demande de motivation*

formulée par le travailleur, la réponse de l'employeur et l'amende civile, in « Le licenciement abusif et/ou déraisonnable. Cinq années d'application de la C.C.T. n° 109 », éd. Anthémis 2020, p. 82),

Il est donc dû à M. D. a somme de 1,993,46 €.

D. Quant au caractère discriminatoire du licenciement

1. Position des parties

M. D invoque la loi du 10 mai 2007 et considère que son licenciement a été motivé par son incapacité de travail. Il a été congédié alors qu'il était en incapacité depuis 4 jours, ce qui rend la rupture du contrat suspecte. La s.a. MINE & CO reste en défaut d'apporter des éléments susceptibles d'étayer les reproches qu'elle formule. Il n'a reçu aucun avertissement durant sa collaboration au sein de l'entreprise. Il n'a rencontré aucun problème avec ses collègues, il s'est formé, contrairement à ce que prétend la s.a. MINE & CO. Les attestations déposées par l'employeur ne sont pas probantes : elles émanent de travailleurs ou d'anciens travailleurs de la société, elles sont rédigées en termes vagues et généraux. Il dépose des pièces démontrant qu'il maîtrisait son sujet. Les allégations de la s.a. MINE & CO sont mensongères. L'administrateur délégué lui avait fait comprendre qu'à la moindre incapacité de travail « c'était la porte ».

La s.a. MINE & CO conteste avoir licencié M. D. en raison de son incapacité de travail. M. D. ne parlait pas allemand, malgré une formation de 30 heures, il n'a pas mis en pratique la formation pour gérer la communication des entreprises sur les réseaux sociaux. Elle dépose les attestations de deux anciens collègues prouvant le manque d'investissement de M. D. dans ses tâches (manque de connaissances, d'envie d'apprendre, oubli de passer des commandes ou mauvaises commandes envoyées). La décision de le licencier avait été prise avant son incapacité.

2. Position du Tribunal

a) En droit

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (ci-après loi anti-discrimination) expose en son article 2 qu'elle transpose la Directive 2000/78/ CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

En son article 3 et son article 4, 4^o, la loi belge énonce parmi les critères protégés l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale.

Suivant l'article 7 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination :

« Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés 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. » (souligné par le Tribunal).

L'article 28 §1^{er} dispose que :

« Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination ».

Il convient de garder à l'esprit qu'il ne s'agit pas là d'un renversement mais d'un aménagement, ou partage, de la charge de la preuve. La partie qui se prétend victime d'une discrimination conserve son rôle essentiel dans l'administration de la preuve, puisqu'elle doit démontrer l'existence de « faits » permettant de justifier l'existence d'une discrimination.

La Cour constitutionnelle précise qu'*« il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites »* (voir CC, 12 février 2009, n° 17/2009) (voir RINGELHEIM J., VAN DER PLANCKE V., « Prouver la discrimination en justice », In *Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations*, éd. ANTHEMIS 2018, CUP n° 184, p. 141).

Il convient de ne pas apprécier d'une manière trop stricte les présomptions de l'existence d'une discrimination liée à un critère protégé, sous peine de ne pas atteindre l'objectif du législateur, qui est de protéger la partie la plus faible à travers le système de partage de la charge de la preuve.

Il faut un faisceau d'indices qui confère au comportement du défendeur un caractère suspect et permet d'établir s'il y a une présomption de discrimination (voir C. Trav. Bruxelles, 8 janvier 2020, R.G. 2017/AB/97, www.terralabors.be; RINGELHEIM J., VAN DER PLANCKE V., op. cit. p.142).

b) En l'espèce

Le Tribunal considère que M. D. rapporte à suffisance de droit des éléments permettant de présumer l'existence d'une discrimination basée sur l'état de santé.

Le Tribunal en veut pour preuve les éléments suivants :

- M. D. est placé en incapacité de travail du 7 au 21 février 2020 inclus pour raison de maladie ;
- l'incapacité débute un vendredi ;
- le mardi 11 février, M. D. est licencié moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

La coïncidence entre le début de l'incapacité de travail (qui n'est prévue que pour une durée de 15 jours) et le licenciement (qui intervient après seulement deux jours effectif d'absence) permet de présumer qu'il a été dicté par l'état de santé actuel de M. D.

La s.a. MINE & CO s'en défend et avance une série de manquements constatés dans le travail de M. D , soit :

- il ne parlait pas allemand, malgré un apprentissage de 30 heures ; c'est la représentante du fournisseur de la société qui devait lui parler en français ;
- il n'a pas mis en pratique la formation pour gérer la communication des entreprises sur les réseaux sociaux ;
- il manquait d'envie d'apprendre la mécanique ;
- Il manquait de connaissances n'étant pas familier du monde horticole ;
- il n'était pas compréhensible dans ses demandes ;
- il se trompait dans les commandes ou oubliait de les passer ;
- Il ne savait pas remplir les bons de commande.

A l'appui de ses allégations, la s.a. MINE & CO dépose deux attestations d'anciens collègues de M. D

À l'instar de M. D , le Tribunal considère que les reproches formulés à l'encontre de M. D , à la base de son licenciement, ne sont en rien établis.

La s.a. MINE & CO tente, *a posteriori*, d'expliquer sa décision par un manque de compétences de la part de M. D , vrai motif de la rupture selon elle.

Cependant, la s.a. MINE & CO peine à convaincre.

En effet, d'une part, aucune remarque n'a été faite à aucun moment à M. D sur la qualité de son travail.

Les témoignages de M. D et M. G sont rédigés de manière générale et vague :

- *« sur le plan professionnel, j'ai pu remarquer à de multiples reprises un manque de connaissances étant donné qu'il n'était pas familiarisé avec le monde horticole et agricole. J'ai également pu remarquer un manque d'envie d'apprendre et une facilité à se reposer sur ses acquis »* (voir pièce n° 10 du dossier de la s.a. MINE & CO) ;
- *« Christophe ne s'investissait pas beaucoup pour apprendre la mécanique d'une machine, de ce fait il lui était impossible d'arriver à la vendre, il confondait des pièces basiques et n'était pas toujours compréhensible dans ses demandes. (...) lorsque je demandais de commander des pièces, il arrivait qu'il oublie de le faire ou il ne commandait pas les bonnes pièces »* (voir pièce n° 11 du dossier de la s.a. MINE & CO).

Le Tribunal relève qu'aucun exemple concret n'est donné par ses collègues, empêchant une vérification des manquements évoqués.

L'employeur ne dépose pas plus de documents appuyant les dires de ses travailleurs.

De plus, le Tribunal épingle dans la déclaration de M. G. une pointe de ressentiment à l'égard de M. D avec qui il entretenait une relation plutôt amicale (voir pièce n° 11 du dossier de M. D : « *en dehors du travail, je pensais avoir une bonne relation avec. Lorsque son aventure avec nous a été finie, j'ai envoyé un message altruiste pour prendre de ses nouvelles. Je n'ai jamais eu de réponse.* ») (voir pièce n° 11 du dossier de la s.a. MINE & CO).

En effet, suite à son licenciement, M. G. a écrit un gentil message par lequel il manifeste sa surprise « *Salut Loulou, je voulais juste te dire que je ne comprenais vraiment pas la situation. Je ne comprends pas le pourquoi du comment. (...)* » (voir pièce n° 11 du dossier de M. D).

Le Tribunal s'interroge dès lors sur les motivations profondes de M. G. lorsqu'il a rédigé son attestation, qui semble infirmer le message adressé à M. D.

M. D démontre quant à lui avoir suivi une formation d'une demi-journée sur la communication des entreprises sur les réseaux sociaux et une formation de 30 heures en allemand qui s'est conclue avec succès (voir pièce n° 9 du dossier de M. D).

Enfin, le Tribunal ne comprend pas l'empressement de la s.a. MINE & CO à licencier M. D sur-le-champ alors qu'il est en incapacité de travail.

Au vu des arguments soutenus par la s.a. MINE & CO, la rupture du contrat de travail pouvait attendre le retour de M. D.

Ce constat permet de considérer que le licenciement a été motivé par l'état de santé de M. D.

Pour toutes ces raisons, le licenciement est donc discriminatoire et la demande de M. D fondée.

DÉCISION DU TRIBUNAL,

Après avoir entendu les parties, le Tribunal prononce le jugement suivant :

Dit le recours **fondé**,

Condamne la s.a. MINE & CO à payer à M. D

- **602,56 € brut** à titre d'indemnité compensatoire complémentaire de préavis,
- **1.993,46 € net** au titre d'amende civile,
- la somme de **25.914,98 € net** à titre d'indemnité forfaitaire d'indemnité pour discrimination sur base de l'état de santé,

le tout à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 11 février 2020,

Condamne la s.a. MINE & CO aux dépens liquidés dans le chef de M. D. à 2.600 € ainsi qu'à la contribution de 20 € au profit du fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

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

P.	Juge président la chambre,
S.	Juge social employeur,
D.	Juge social employé,

Qui ont assisté à tous les débats, ont participé au délibéré et ont signé, à l'exception de
M. D. , légitimement empêché de signer (article 785 CJ)

Le Président et les Juges sociaux,



Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre
le **26/11/2021** par P. , Juge président la chambre, assistée de
W. , Greffier,

Le Président et le Greffier,

