

Répertoire n° : 2242074

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION LIEGE

Jugement du 10 octobre 2022

R.G. n° 21/2608/A

EN CAUSE DE :

Madame \

Partie demanderesse, ayant comparu personnellement assistée de Madame
déléguée au sens de l'article 728 § 3 du Code judiciaire, porteuse de
procuration écrite (CSC LIEGE, boulevard Saucy, 10 à 4020 LIEGE).

CONTRE :

ACERTA SECRETARIAT SOCIAL ASBL, inscrite à la BCE sous le numéro 0473.329.910,
dont le siège social est établi à 1020 BRUXELLES, Esplanade, 1, bte 65.

Partie défenderesse, ayant comparu par Maître Morgane MERVEILLE loco Maître
Isabelle QUINTYN, avocat à 9000 GAND, Brandweerstraat, 19B/002.

PROCEDURE

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

Vu la requête contradictoire transmise par pli recommandé du 27 août 2021 et reçue au
greffe le 30 août 2021.

Vu l'ordonnance de fixation rendue sur pied de l'article 747§2 du Code judiciaire datée
du 7 décembre 2021.

Vu les conclusions et le dossier de pièces de la partie demanderesse.

Vu les conclusions et le dossier de pièces de la partie défenderesse.

Vu le procès-verbal d'audience.

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

Aucune conciliation préalable, telle que prévue à l'article 734 du Code judiciaire, n'a pu être établie.

Après avoir, à l'audience publique du 12 septembre 2022, entendu les parties en leurs explications, le Tribunal a déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

I. FAITS PERTINENTS

1. Madame V. a été engagée par l'ASBL ACERTA secrétariat social¹ dans le cadre d'un contrat de travail conclu à temps plein, à dater du 17 décembre 2012 pour une durée indéterminée.

Elle occupait la fonction de conseiller en gestion salariale au sein du bureau de Barchon, en qualité d'employée.

2. D'après Madame V. n'étant pas contredite sur ce point par ACERTA, son contrat prévoyait 36 heures de travail par semaine mais il était « *de coutume dans l'entreprise de prêter 7,5h par jour, soit un total de 37,5h par semaine. Ce qui donne ainsi droit aux travailleurs à 9 jours de R.T.T. par an.* »².

3. Le 14 juillet 2014, Madame V. a entamé un congé parental, lequel a été directement suivi par un crédit-temps jusqu'au 16 mars 2017.

Le 17 avril 2017, Madame V. a bénéficié d'un nouveau congé parental, suivi d'un crédit-temps, ensuite d'un troisième congé parental et enfin d'un troisième crédit-temps ayant débuté le 17 avril 2020.³

A chaque-fois, Madame V. a réduit ses prestations d'un cinquième temps.⁴

4. Le 5 mai 2021, ACERTA a mis fin au contrat de travail de Madame V moyennant le paiement d'une indemnité de rupture correspondant à 3 mois et 24 semaines de rémunération.

Le motif invoqué sur le C4 est: « *l'employée ne répond pas aux exigences de la fonction* »⁵.

5. Par lettre recommandée du 10 mai 2021, Madame V. a demandé à ACERTA de lui communiquer les motifs concrets ayant conduit à son licenciement⁶. Son employeur n'y a pas donné suite.

6. Le 8 juin 2021, Madame V. a, par le biais de la CSC, contesté le motif de son licenciement ainsi que le calcul de son indemnité de rupture et a sollicité l'octroi

¹ Ci-dessous : « ACERTA ».

² Cf. dernières conclusions de Madame V.

³ Pièces 7 et 8 d'ACERTA.

⁴ Pièces 7 et 8 d'ACERTA.

⁵ Pièce 1 de Madame V.

⁶ Pièce 2 d'ACERTA.

de la rémunération correspondant à des jours de congés d'ancienneté et de récupération.

7. Le 30 août 2021, Madame V a introduit le présent litige par une requête contradictoire.
8. Par Jugement du 19 octobre 2021, le Tribunal de céans a ordonné la comparution personnelle des parties à l'audience de 7 décembre 2021 afin de les informer de la possibilité de recourir à la médiation amiable ou judiciaire.
9. Le 6 décembre 2021, ACERTA a versé à Madame V un montant de 1.296,17 € nets⁷ à titre d'amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération et à une indemnité complémentaire compensatoire de préavis (tenant compte du salaire Indexé de Madame V).
10. A l'audience du 7 décembre 2021, il est apparu qu'une médiation n'était pas possible ; les parties sont alors convenues d'un calendrier amiable.

II. OBJET DE L'ACTION ET DEMANDES DES PARTIES

- Aux termes du dispositif figurant dans ses conclusions additionnelles et de synthèse, Madame V postule la condamnation d'ACERTA à lui payer :
 - A titre principal (calculs sur la base d'une rémunération à temps plein) :
 - 8.939,87 € bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
 - 125,77 € bruts à titre de rémunération pour les jours fériés.
 - A titre subsidiaire (calculs sur la base d'une rémunération à temps partiel) :
 - 29,33 € bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
 - 18,84 € bruts à titre de rémunération pour les jours fériés ;
 - Les intérêts sur la somme de 374,92 € versée par ACERTA le 6 décembre 2021.
 - La rémunération de jours de repos compensatoires⁸, soit 979,47 € bruts.
 - La rémunération de congés d'ancienneté de 2021, soit 168,72 € bruts.
 - Une indemnité de protection correspondant à six mois de rémunération (crédit-temps), soit 24.459,39 € bruts.
 - Une indemnité correspondant à 17 semaines de rémunération (convention collective de travail⁹ n°109), soit 9.752,22 € bruts.
 - Une indemnité pour abus de droit, soit 5.000 € nets.
 - Des intérêts moratoires et judiciaires sur les montants réclamés.

⁷ Pièce 4 d'ACERTA.

⁸ Cf-après « R.T.T. ».

⁹ Cf-après « C.C.T. ».

Madame V demande, en outre, au Tribunal de céans :

- De déclarer la demande initiale concernant l'amende forfaitaire de deux semaines sans objet.
- La condamnation d'ACERTA à la délivrance des « *fiches de salaire correspondant à ces postes* », sous astreinte de 5 € par jour et par document manquant à dater de la signification du jugement à intervenir, avec un maximum de 1.000 €.
- De déclarer la demande reconventionnelle d'ACERTA non fondée.
- De débouter ACERTA de sa demande d'indemnité de procédure et de la condamner au paiement de la somme de 20 € « *correspondant aux frais de mise au rôle* ».

A titre subsidiaire, de compenser les dépens, en application de l'article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire et à titre infiniment subsidiaire, que l'indemnité soit fixée au montant minimum.

- Aux termes du dispositif figurant dans ses conclusions de synthèse, **ACERTA** demande au Tribunal de céans :

«

A titre principal :

- Déclarer les demandes de Madame V si recevable, non fondées et, partant, l'en débouter intégralement ;
- Condamner Madame V : aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, fixée à 3.500,00 EUR.

A titre subsidiaire

- Réduire l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au minimum.
- Condamner Madame V au remboursement de 9.807,85 EUR bruts, soit le montant qu'elle a reçu sur base de l'article 18 de la « Convention collective de travail d'entreprise relative à l'emploi, au fonctionnement, au suivi et à l'évaluation des travailleurs d'Acerta » ;
- Déclarer les autres demandes de Madame V si recevable, non fondées et, partant, l'en débouter intégralement ;
- Répartir l'indemnité de procédure entre les parties. ».

III. RECEVABILITE

La demande est recevable, pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux. La recevabilité n'est par ailleurs pas contestée par la partie défenderesse.

La compétence d'attribution du Tribunal de céans est justifiée au regard de l'article 578,1° du Code judiciaire.

IV. DISCUSSION

IV.1. L'indemnité complémentaire de rupture et la rémunération des jours fériés

A. *Résumé de la position des parties*

- **Madame V.** fait valoir que, sur la base de la jurisprudence européenne et l'arrêt de la Cour de cassation du 22 juin 2020, elle a droit au paiement d'une indemnité de rupture calculée sur son salaire à temps plein et que dès lors ACERTA est tenue de payer une indemnité complémentaire de préavis.
- **ACERTA** considère que compte tenu de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle en matière de préavis en cas de crédit-temps, l'indemnité doit être calculée sur la rémunération correspondant aux prestations de travail réduites et que Madame V. n'a donc pas droit au paiement d'une indemnité de rupture calculée sur son salaire à temps plein.

B. *En droit*

- L'article 39, §1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail énonce que l'indemnité compensatoire de préavis est « (...) égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir ».

L'indemnité de protection est calculée à partir de la même rémunération de référence.

- Comme le rappelle ACERTA, s'agissant des congés parentaux, la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales a été modifiée à la suite de l'arrêt Meerts rendu par la Cour de Justice de l'Union européenne¹⁰ ; l'article 105, §3 de cette loi prévoit que la « rémunération en cours » correspond à la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail.
- La question est controversée depuis plusieurs années s'agissant du crédit-temps.

Plusieurs questions préjudicielles ont été posées à ce propos à la Cour constitutionnelle qui a décidé, à plusieurs reprises, que l'interprétation suivant laquelle la base de calcul de l'indemnité de préavis est la rémunération en cours,

¹⁰ C.J.U.E, arrêt Meerts c. Proost NV, 22 octobre 2009, C-116/08, EU:C:2009:645.

correspondant aux prestations réduites, n'est pas contraire ni au principe constitutionnel d'égalité ni à l'interdiction de discrimination¹¹.

La Cour constitutionnelle a réaffirmé sa position en 2019 lorsqu'elle a été interrogée par un travailleur ayant bénéficié d'un crédit-temps pour s'occuper de son enfant de moins de 8 ans¹². La Cour a ainsi rappelé sa jurisprudence antérieure selon laquelle la différence de traitement entre les travailleurs en crédit-temps et en congé parental, était raisonnablement justifiée, compte tenu de l'existence d'une protection contre le licenciement au bénéfice des travailleurs en crédit-temps.

- Par un arrêt du 22 juin 2020¹³, la Cour de cassation a cassé un arrêt rendu par la Cour du travail de Mons¹⁴ selon lequel une entreprise qui rompt le contrat d'un travailleur bénéficiant d'un crédit-temps pour « *prendre soin d'un enfant de moins de 8 ans* » peut verser une indemnité compensatoire de préavis calculée sur la base de la rémunération en cours, à savoir la rémunération proméritée pour son travail à temps réduit.

Après avoir précisé que l'indemnité de protection due au travailleur licencié au cours d'une période d'exercice de crédit-temps constitue une rémunération au sens de l'article 157 Traité sur le Fonctionnement de l'Union européenne^{15 16}, la Cour de cassation a dit pour droit :

« Le principe d'égalité des rémunérations consacré par l'article 157 TFUE s'oppose à l'application de dispositions (en l'espèce en matière de rupture d'un contrat pour une travailleuse en crédit-temps) qui maintiennent des différences de traitement entre travailleurs masculins et travailleurs féminins en application de critères non fondés sur le sexe, dès lors que ces différences de traitement ne peuvent s'expliquer par des facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe. »

(...)

« En considérant que la règle de calcul des indemnités de préavis et de protection ne constitue pas une discrimination indirecte sur la base du sexe, sans vérifier si un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes choisissent de bénéficier de la réduction des prestations de travail pour ce motif et si la différence de traitement entre les travailleurs féminins et masculins qui serait engendrée est susceptible d'être justifiée par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe, l'arrêt de la cour du travail viole l'article 157 TFUE. ».

Dans cet arrêt, la Cour de cassation reprend le raisonnement de la C.J.U.E. en matière de congé parental, développé dans l'arrêt Praxair MRC¹⁷.

¹¹ C.A., 10 octobre 2001, n° 119/2001; C.C., 8 mai 2008, n° 77/2008, *Chron. D.S.*, 2020, 401. Dans le même sens : C.C., 13 mars 2008, n° 51/2008, *J.T.T.*, 2008, 149 ; C.C., 10 novembre 2011, n° 167/2011, *J.T.T.*, 2012, 145, note et *NJW*, 2011, 769, note S. DE GROOF ; C.C., 10 novembre 2011, n° 165/2011 ; C.C., 12 juillet 2012, n° 90/2012.

¹² C.C., 7 novembre 2019, n° 172/2019, *R.A.B.G.*, 2020, note A. TAGHON.

¹³ Cass., 22 juin 2020, S.19.0031.N.

¹⁴ C. trav. Mons, 23 novembre 2018, R.G. n° 2017/AM/379 et 2017/AM/364.

¹⁵ Cf. après : « T.F.U.E. ».

¹⁶ Par analogie avec une décision de la Cour de justice de l'Union européenne relative au congé parental - C.J.U.E., 27 février 2014, *Lyreco Belgium*, C-588-12.

¹⁷ C.J.U.E., 8 mai 2019, *Praxair MRC*, C-486/18. Dans cet arrêt, la Cour de justice fait notamment valoir les éléments suivants :

Avant même cet arrêt du 22 juin 2020 de la Cour de cassation, la Cour du travail de Gand, saisie par une travailleuse ayant bénéficié d'un crédit-temps pour s'occuper d'un enfant de moins de huit ans, avait déjà considéré que « *Si l'indemnité de congé était calculée sur la base d'une rémunération réduite, il s'agirait d'une discrimination indirecte à l'égard des femmes, dès lors qu'au moment du licenciement, 78 à 84 % du groupe 'défavorisé' était constitué de femmes, alors que le groupe 'favorisé' ne comptait tout au plus que 50 % de femmes. La différence entre l'indemnité de congé normale et l'indemnité en principe due en cas de réduction des prestations n'a en effet aucune justification raisonnable. L'illégalité ainsi constatée, consistant en une rémunération trop peu élevée pour une travailleuse, ne peut être réparée qu'en accordant à celle-ci l'indemnité de congé calculée sur la base de la rémunération normale, sans tenir compte de la réduction des prestations de travail.* ».¹⁸

Dans un arrêt plus récent¹⁹, la Cour du travail de Liège a également considéré qu'une application de l'article 39, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et donc la prise en compte de sa rémunération effective réduite pour déterminer le montant de l'indemnité de rupture et de l'indemnité de protection constituait une discrimination indirecte fondée sur le sexe sans qu'il n'existe de justification adéquate à la discrimination indirecte mise en lumière.

« Selon une jurisprudence constante de la Cour, le principe d'égalité des rémunérations consacré à l'article 157 TFUE s'oppose non seulement à l'application de dispositions qui établissent des discriminations directement fondées sur le sexe, mais également à l'application de dispositions qui maintiennent des différences de traitement entre travailleurs masculins et travailleurs féminins en application de critères non fondés sur le sexe, dès lors que ces différences de traitement ne peuvent s'expliquer par des facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe (voir, en ce sens, arrêts du 15 décembre 1994, *Helmig e.a.*, C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 et C-78/93, EU:C:1994:415, point 20, ainsi que du 17 juillet 2014, *Leone*, C-173/13, EU:C:2014:2090, point 40).

Plus précisément, il ressort de la jurisprudence de la Cour qu'il y a discrimination indirecte en raison du sexe lorsque l'application d'une mesure nationale, bien que formulée de façon neutre, désavantage en fait un nombre beaucoup plus élevé de travailleurs d'un sexe par rapport à l'autre. Une telle mesure n'est compatible avec le principe d'égalité de traitement qu'à la condition que la différence de traitement entre les deux catégories de travailleurs qu'elle engendre soit justifiée par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe (voir, en ce sens, arrêt du 17 juillet 2014, *Leone*, C-173/13, EU:C:2014:2090, point 41 et jurisprudence citée).

En l'occurrence, il résulte de l'application d'une réglementation nationale telle que celle en cause au principal, qui est formulée de façon neutre, que, lorsqu'un travailleur engagé à durée indéterminée et à temps plein est licencié au moment où il bénéficie d'un congé parental à temps partiel, ce travailleur est désavantagé par rapport à un travailleur qui est licencié pendant qu'il est en activité à temps plein dans la mesure où, pour le travailleur en congé parental à temps partiel, l'indemnité de licenciement et l'allocation de congé de reclassement sont déterminées au moins en partie sur la base de la rémunération réduite qu'il perçoit au moment de son licenciement.

La juridiction de renvoi expose, dans sa troisième question, qu'un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes choisissent de bénéficier d'un congé parental à temps partiel. Elle indique dans la décision de renvoi que, selon l'avocat général à la Cour de cassation, il résulte des statistiques nationales du mois de mars 2016 que, en France, 96 % des travailleurs prenant un congé parental sont des femmes.

Dans une telle hypothèse, une réglementation nationale telle que celle en cause au principal n'est compatible avec le principe d'égalité de traitement qu'à la condition que la différence de traitement entre les travailleurs féminins et les travailleurs masculins ainsi engendrée soit, le cas échéant, susceptible d'être justifiée par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.

Il découle, notamment, du libellé de sa troisième question que la juridiction de renvoi estime que cette différence de traitement n'est pas justifiée par de tels éléments objectifs. ».

¹⁸ C. trav. Gand, 14 janvier 2013, NJW, 2013, 218, note S. DE GROOF.

¹⁹ C. trav. Liège (div. Liège), 11 décembre 2020, J.L.M.B., 2021, 660 - Arrêt commenté par JACQUEMART, G., OLLIVIER, A., Contrat de travail et discrimination – Développements récents, Ors. 2021, liv. 6, 2-24. Dans le cas d'espèce soumis à la Cour, la travailleuse avait produit une étude de l'ONEm qui démontrait que la restriction de la base de calcul des indemnités de rupture et des indemnités de protection, même si elle est formulée de manière neutre, désavantage en réalité un nombre beaucoup plus élevé de travailleurs de sexe féminin par rapport aux travailleurs de sexe masculin. La Cour du travail a par conséquent estimé que la travailleuse rapportait la preuve de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe. L'employeur ne démontrant aucun facteur objectif justifiant la différence de traitement, la Cour a retenu l'existence d'une discrimination et estimé que la rémunération à temps plein doit être prise en considération pour le calcul de l'indemnité de rupture.

- L'article 157 du T.F.U.E. édicte le principe d'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins pour un même travail ou un travail de même valeur :

« 1. Chaque État membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.

2. Aux fins du présent article, on entend par rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

(...) ».

Lorsque c'est possible, le juge appelé à appliquer le droit national est tenu d'interpréter ce droit à la lumière du droit de l'Union de façon à s'y conformer²⁰.

A propos plus particulièrement de l'application de cet article 157 T.F.U.E., la Cour de Justice de l'Union Européenne, a rappelé²¹ que cet article impose, de manière claire et précise, une obligation de résultat et revêt un caractère impératif tant en ce qui concerne un « même travail » qu'un « travail de même valeur » et que cette disposition produit des effets directs en créant, dans le chef des particuliers, des droits que les juridictions nationales ont pour mission de sauvegarder.

Le principe instauré par ladite disposition peut donc être invoqué devant les juridictions nationales notamment dans le cas de discriminations qui ont directement leur source dans des dispositions législatives ou des conventions collectives du travail ainsi que dans le cas où le travail est accompli dans un même établissement ou service, privé ou public²².

- Dans un article de doctrine publié le 10 octobre 2020²³, A. MECHELYNCK, se fondant sur les chiffres publiés sur le site de l'O.N.Em. pour les années 2013 à 2019²⁴, écrit :

²⁰ C.J.C.E., 4 juillet 2006, Adeneler, aff. C-212/04, ECLI:EU:C:2006:443, point 111, et C.J.C.E., 5 octobre 2004, Pfeiffer e.a., aff. C-397/01 à C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, point 119. Sur ce principe voy. N. Carlat et O. Torres Rodriguez, « Les contestations relatives à la comptabilité de normes nationales avec le droit de l'Union européenne », A. Bailleux (dir.), Actualités du contentieux européen, Limal, Anthemis, 2020, p. 8 et 12-14 et P. Nihoul et C. Delforge, « L'effet direct des directives en droit social européen », Ors., 2018, no 7, p. 9.

²¹ C.J.U.E., 3 juin 2021, Aff. n° C-624/19 (K. e.a. c/ TESCO STORES Ltd), EU:C:2021:429.

²² Voir, en ce sens, arrêts du 8 avril 1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, point 40, et du 13 janvier 2004, Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, point 45.

²³ Mechelynck, A., « L'impact de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis en cas de réduction des prestations de travail pour prendre soin d'autrui », J.T.T., 2020/22, p. 421-436.

²⁴ https://www.onem.be/fr/documentation/statistiques/chiffres/interruption-de-carriere-credit-temps-et-conges-thematiques/credit-temps-secteur-prive#h2_1.

Voy. pour une étude et un commentaire des statistiques relatives à la proportion homme/femmes des bénéficiaires des crédits-temps et de congés thématiques : ONEm, Congés thématiques et crédit temps avec motif : répartition selon le genre, Bruxelles, 2019, <https://www.onem.be/fr/documentation/publications/etudes>, 12 p. En ce qui concerne les crédits-temps pour prendre soin d'autrui, le graphique figurant à la page 5 illustre bien la disproportion entre le nombre d'hommes et le nombre de femmes qui diminuent leurs prestations. Voy. Egalement Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, étude sur la dimension de genre du congé parental, du crédit-temps et de l'interruption de carrière, Bruxelles 2018, p. 28.

« (...) Il nous semble indéniable que la réduction des prestations de travail concerne 'un nombre beaucoup plus élevé' de femmes que d'hommes, au sens que la Cour de Justice donne à cette expression. »

(...)

« Dans les trois situations décrites ci-dessus²⁵, les femmes sont actuellement au moins deux fois plus nombreuses à réduire leurs prestations de travail que les hommes. Certes, l'on peut noter une réduction progressive de l'écart entre les femmes et les hommes qui diminuent leur temps de travail, mais cet écart demeure abyssal. Il nous paraît difficilement contestable que les femmes sont beaucoup plus nombreuses à réduire leurs prestations dans le cadre de ces mécanismes que les hommes. Nous avons exposé ci-dessus que, face à des statistiques de même nature, la Cour de Justice a déjà conclu à l'existence d'un désavantage potentiellement discriminatoire à l'égard des femmes. Il nous semble donc qu'un juge national devrait conclure à une différence de traitement potentiellement discriminatoire sans avoir à interroger la Cour de Justice. ».

(...)

« Dans le contexte belge, nous n'apercevons tout simplement pas de facteurs objectifs qui permettraient de justifier cette différence de traitement. En effet, le calcul de l'ICP²⁶ sur la base de la rémunération réduite ne résulte pas d'une politique clairement assumée par le législateur, mais de l'application par la jurisprudence de la notion de 'rémunération en cours'. Celle-ci figurait dans la loi du 3 juillet 1978 dès son adoption. Or, à l'époque, le législateur n'a pas pu tenir compte de dispositifs comme les congés thématiques ou le crédit-temps, qui permettaient de réduire momentanément les prestations de travail, puisqu'ils n'existaient pas encore. ».

C. En l'espèce

- Il n'est pas contesté que lors de son licenciement, soit le 5 mai 2021, Madame V bénéficiait d'une réduction de ses prestations à concurrence d'un cinquième, en vertu d'un crédit-temps pour prendre soin d'un enfant de moins de 8 ans.

Or, il apparaît des statistiques encore récentes, reprises par la jurisprudence et la doctrine évoquées ci-dessus, qu'un nombre bien plus important de femmes que d'hommes réduisent leurs prestations de travail dans le cadre des crédit-temps et autres congés thématiques, particulièrement, dans le cadre des crédit-temps pour s'occuper d'un enfant de moins de huit ans.

Le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis sur la base de la rémunération réduite dans le cadre de ce dernier type de crédit-temps désavantage donc, actuellement, un nombre beaucoup plus élevé de femmes que d'hommes, sans que cette différence de traitement ne soit justifiée par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe. A cet égard, la Cour de cassation²⁷ a

²⁵ Ces trois situations étant : le « crédit-temps - enfant jusqu'à l'âge de 8 ans », le « crédit-temps - enfant gravement malade » et le « congé thématique - assistance médicale ».

²⁶ Indemnité compensatoire de préavis.

²⁷ Cass., 22 juin 2020, S.19.0031.N.

d'ailleurs précisé que ne constituaient pas une telle justification ni le fait que « la décision de solliciter un crédit-temps pour ce motif relève d'un choix personnel du travailleur », ni le fait que « juger discriminatoire la prise de crédit-temps majoritairement par les femmes crée une possible discrimination à l'égard des hommes ».

Il faut donc conclure, qu'à l'heure actuelle, les femmes licenciées pendant la réduction de leurs prestations dans le cadre d'un crédit-temps pour s'occuper d'un enfant de moins de huit ans sont victimes d'une discrimination indirecte prohibée par l'article 157 du T.F.U.E. ; disposition produisant des effets directs en créant, dans le chef des particuliers, des droits que les juridictions nationales ont pour mission de sauvegarder.

- Compte tenu de l'existence actuelle de cette discrimination indirecte et dont Madame V. prétend être victime en l'espèce, la notion de « rémunération en cours » de l'article 39, § 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail doit être interprétée comme visant la rémunération à temps plein afin d'être conforme au principe d'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins énoncé par l'article 157, §1^{er}, du T.F.U.E.

D. Conclusion

- L'indemnité compensatoire de préavis de Madame V. aurait dû être calculée en tenant compte de sa rémunération à temps plein.

ACERTA est tenue de lui verser 8.939,87 € bruts, à titre d'indemnité complémentaire de préavis.

- Madame V. demande également le versement d'une somme de 125,77 € à titre de rémunération pour les jours fériés.

ACERTA ne développe aucun argument à l'encontre de cette demande spécifique.

Le Tribunal décide d'y faire droit.

IV.2. La rémunération des jours de repos compensatoires

A. En droit

- Dans certaines branches d'activité et entreprises, la durée du travail est réduite, en dehors de toute disposition légale ou réglementaire, par l'octroi de repos compensatoires. Les jours non travaillés sont désignés sous le vocable « jours de réduction du temps de travail » (jours R.T.T.) ou « jours de repos compensatoire ».
- Un travailleur à qui des jours de congé dus par une C.C.T. en contrepartie de la réduction du temps de travail n'ont pas été accordés en totalité ou partiellement, a droit à la rémunération de ces jours de repos non pris²⁸.

La Cour de Gand a également stipulé :

²⁸ C. trav. Bruxelles, 15 janvier 2013, J.T.T., 2013, 276.

« La disposition par laquelle le travailleur s'engage à travailler 38 heures par semaine tel que mentionné dans le règlement de travail peut être comprise par le renvoi à la modalité selon laquelle la semaine de 38 heures n'est acquise qu'au moyen des jours de compensation prévus au règlement de travail.

Si la C.C.T. impose une durée de travail de 38 heures, l'employeur est obligé d'accorder un repos de récupération lorsque l'activité de l'entreprise nécessite une durée de travail de 40 heures par semaine. Le travailleur doit encore prouver qu'il a effectivement travaillé 40 heures par semaine sans que le repos compensatoire lui ait été accordé pour qu'il puisse prétendre à la rémunération pour ces journées. Le droit à la régularisation de la rémunération n'est pas affecté par le fait de faire traîner les choses en longueur et il n'y a pas non plus d'abus de droit puisque la demande a été introduite largement avant l'expiration du délai de prescription. ».²⁹

B. En l'espèce

- Selon Madame V n'étant pas contredite sur ce point par ACERTA, son contrat initial prévoyait 36 heures de travail par semaine mais il était « de coutume dans l'entreprise de prêter 7,5h par jour, soit un total de 37,5h par semaine. Ce qui donne ainsi droit aux travailleurs à 9 jours de R.T.T. par an. »³⁰.

Les parties s'accordent sur le fait que Madame V avait droit à 49,17 heures de R.T.T. relatives aux prestations de 2020³¹ au moment de son licenciement.

Ce droit étant établi, ACERTA refuse cependant de verser la rémunération correspondant à ces jours au seul motif « qu'il n'est pas prévu de les payer lorsqu'ils n'ont pas été pris »³².

- Il n'est donc pas contestable que Madame V ait travaillé au-delà de la durée du travail qui lui était applicable en 2020 sans bénéficier pour autant de repos compensatoires à concurrence de 49,17 heures et donc sans bénéficier de rémunération en contrepartie.

La rémunération de ces heures de travail, n'ayant pas été rémunérées et n'ayant pas fait l'objet d'un repos compensatoire, doit donc bien être accordée à Madame V par application du principe selon lequel la rémunération est due en contrepartie du travail effectué³³.

C. Conclusion

Le quantum de la demande n'étant pas contesté, ACERTA est tenue de verser à Madame V la somme de 979,47 € bruts.

²⁹ C. trav. Gand (sect. Bruges) 20 septembre 2000. J.T.T. 2001, 68.

³⁰ Cf. dernières conclusions de Madame V.

³¹ Cf. le tableau retranscrit en pages 11 et 12 des conclusions d'ACERTA que reprises dans la colonne « transfert 2020 » ont été « perdues » dont Madame V (Interpellée à l'audience sur cette question) ne remet pas en cause la véracité des éléments qu'il contient.

³² Cf. dernières conclusions d'ACERTA.

³³ « Le contrat est, on le sait, un contrat synallagmatique : l'exécution du travail donne lieu à une rémunération et la rémunération est due en contrepartie du travail presté » - V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, 4^e éd., Bruxelles, Bruylant, 2013, p. 500.

IV.3. La rémunération des congés d'ancienneté

A. En droit

Aucune disposition légale ne règle les modalités de compensation rémunératoire lorsque des jours de congés extralégaux n'ont pas été pris.

En accordant des journées supplémentaires de congés, l'employeur ne prend pas nécessairement l'engagement de donner une compensation financière au travailleur qui ne prend pas ces jours de congés. Il en irait autrement si le travailleur établissait l'engagement de l'employeur de convertir sous forme de rémunération les journées de congés non prises.³⁴

B. En l'espèce

Les parties s'accordent sur le fait que Madame V avait droit à 8,47 heures de congé d'ancienneté³⁵ au moment de son licenciement. ACERTA refuse cependant de verser la rémunération correspondant à ces jours au motif « *qu'il n'est pas prévu de les payer lorsqu'ils n'ont pas été pris* ».

En l'occurrence, Madame V ne justifie pas à quel titre ACERTA serait tenue de lui verser la rémunération afférente aux jours de congés extralégaux qu'elle n'avait pas pris au jour de la rupture du contrat de travail. Elle ne prétend pas non plus qu'elle n'a pas pu les prendre en raison d'un manquement contractuel de son ancien employeur.

C. Conclusion

Ce chef de demande est non fondé

IV.4. L'indemnité de protection

A. Position des parties

- Selon **Madame V** les reproches avancés par ACERTA pour justifier le licenciement de Madame V ne sont pas démontrés et cette rupture serait en fait motivée par l'aversion de Madame P (responsable du bureau de Barchon) sur la « *prise de temps partiels des membres de son équipe qui souhaitaient pouvoir s'occuper de leurs enfants* »³⁶.
- Selon **ACERTA**, c'est dans les circonstances du constat des difficultés au sein du bureau de Barchon qu'elle a pris la décision de procéder au licenciement de deux travailleurs, dont Madame V. Elle indique que le licenciement est motivé par le comportement problématique de cette dernière, notamment à l'égard de ses collègues et de sa supérieure hiérarchique.

³⁴ C.T. Liège (section Namur), 1^{er} avril 2003, R.G. n° 7058/01 ; M. Schonnartz, Les vacances annuelles, Commentaire Guide social permanent, Partie II, Livre IV, Titre I, Chap.II, 2, sous n° 1440 et les références citées ; C. Mairy, Octroi de congés supplémentaires, *Orientations*, 2006, p. 23.

³⁵ Cf. le tableau retranscrit en pages 11 et 12 des conclusions d'ACERTA que reprises dans la colonne « *transfert 2020* » ont été « *perdues* » dont Madame V (interpellée à l'audience sur cette question) ne remet pas en cause la véracité des éléments qu'il contient.

³⁶ Cf. conclusions de Madame V, pg. 12.

B. En droit

- L'article 21, §2 de la C.C.T. 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière prévoit :

« L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail à mi-temps du fait de l'exercice du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 3 qui était applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103ter1, 4 et 8. ».

- La C.C.T. 103 ne prévoit pas de renversement de la charge de la preuve. Néanmoins, la jurisprudence majoritaire considère que l'employeur doit démontrer qu'il a mis fin au contrat de travail pour un motif grave ou pour une raison dont la nature ou l'origine est étrangère à la suspension du contrat de travail pour cause de crédit-temps³⁷.
- Si, au cours de la période de protection, l'employeur met fin immédiatement au contrat ou notifie un préavis sans pouvoir justifier un motif grave ou un motif étranger à l'exercice du droit au crédit-temps, il sera tenu de payer une indemnité forfaitaire égale à six mois de rémunération, sans préjudice de l'indemnité de rupture du contrat et ce, même si le préavis notifié a été exécuté³⁸.

C. En l'espèce

- Le licenciement de Madame V est intervenu durant la période de protection, ce qui n'est pas contesté par les parties.
- A l'estime du Tribunal, ACERTA démontre que le licenciement de Madame V a été décidé pour des motifs étrangers à son crédit-temps.

Il n'est pas contesté qu'au sein du bureau de Barchon, l'ambiance était délétère et que le nombre de ruptures de contrat était très important.

Les difficultés relationnelles existant (en tous cas à l'époque) au sein de ce bureau ressortent aussi de :

- L'échange de courriels entre Madame P³⁹ et Madame V qui témoigne plus particulièrement de tensions existant entre elles⁴⁰. En termes de conclusions, Madame V écrit, par exemple, à son propos « Dès

³⁷ Cass., 14 janvier 2008, J.T.T., 2008, 243 et R.W., 2008-09, 113, note I. VAN PUYVELDE; C. trav. Liège, 13 décembre 2007, J.T.T., 2008, 998, 57; C. trav. Gand, 23 novembre 2009, T.G.R., 2011, n° 1, 73; C. trav. Gand (sect. Gand), 10 janvier 2011, T.G.R., 2011, n° 2, 148; C. trav. Mons, 27 novembre 2018, J.T.T., 2019, 489; C. trav. Bruxelles, 24 février 2020, J.T.T., 2020, 301; C. trav. Bruxelles, 28 octobre 2020, J.T.T., 2021, 300; Trib. trav. Gand, 7 septembre 2009, DAOR, 2010/96, 486, note N. BETSCH et W. VANDEPUTTE; Trib. trav. Gand (sect. Alost), 5 mars 2015, Chron. D.S., 2015, 332.

³⁸ Article 21, §4, al. 1^{er} de la C.C.T. 103.

³⁹ Responsable du bureau de Barchon.

⁴⁰ Pièces 12 et 13 d'ACERTA.

son arrivée en octobre 2018, Madame F a adopté une attitude méprisante avec les membres du bureau de Barchon »⁴¹.

- Du courrier que Madame VE⁴² a adressé à Madame G (HR Business Partner d'ACERTA) mettant en cause le management de Madame P (*« Je ne suis pas en phase avec son management, sa façon de nous motiver, ses remarques, sa communication et tout ce qui entre en compte dans le rôle d'un bon manager »*)⁴³.
- De l'attestation de Monsieur T dont les reproches sont cette fois-ci dirigés à l'égard d'un autre travailleur, une certaine Madame C. qui, selon Madame V aurait démissionné en raison de la mauvaise ambiance au bureau de Barchon.

Dans ses conclusions⁴⁴, ACERTA indique qu'un premier signal de l'existence de ces difficultés a été émis par l'équipe elle-même au mois de septembre 2020 lors d'une réunion de bureau et que face à ce constat, elle a pris diverses initiatives, à savoir, un *brainstorming* avec l'équipe *« afin de capter les difficultés et de définir les priorités sur lesquelles il était urgent de travailler pour remédier à la situation »*⁴⁵. Plusieurs *« workshops sur le positivisme »* ont aussi été organisés par le coach du bien-être d'ACERTA (Madame N). Toutefois, malgré ces démarches, la situation ne se serait pas améliorée. Lors d'une réunion organisée par le *Managing Director payroll service* d'ACERTA⁴⁶ le 18 mars 2021, avec l'équipe de Barchon, il serait apparu, une fois de plus, que la situation était devenue intenable. Le *Managing Director payroll service*⁴⁷ a alors décidé de convier tous les membres de l'équipe de Barchon *« pour s'exprimer sur leur ressenti de manière ouverte lors d'une réunion qu'elle présiderait le 20 avril 2021 »*⁴⁸. Ensuite, chacun des membres de l'équipe aurait eu l'occasion de s'exprimer de manière individuelle et confidentielle auprès du service des Ressources Humaines ou auprès du coach du bien-être⁴⁹.

Madame V ne conteste pas la réalité des difficultés constatées et des démarches qui ont été entreprises par ACERTA en vue d'y remédier.

Trois jours après la réunion du 20 avril 2021, le *HR Business Partner*⁵⁰ a adressé au service du personnel un premier courriel, dont l'objet⁵¹ est *« Licenciement AVDH et SF »* et qui est rédigé comme suit⁵² :

« Chers collègues,

*Pourriez-vous calculer l'indemnité de licenciement d' V. et de
Fi : (calcul avec et sans l'indemnité de la C.C.T. pour les deux)?*

⁴¹ Pg. 12.

⁴² Ancienne travailleuse d'ACERTA au sein du bureau de Barchon.

⁴³ Pièce 12 de Madame V

⁴⁴ Cf. conclusions ACERTA, p. 13 et s.

⁴⁵ Cf. conclusions ACERTA, p. 13.

⁴⁶ Madame C

⁴⁷ Madame C

⁴⁸ Cf. conclusions ACERTA. n. 13.

⁴⁹ Madame M

⁵⁰ Madame G

⁵¹ Librement traduit du néerlandais au français.

⁵² Librement traduit du néerlandais au français.

Merci,

».

A la suite des calculs ayant été adressés par le service du personnel, le *HR Business Partner*⁵³ a adressé un second courriel au service du personnel qu'elle a aussi envoyé à une certaine Madame S' ainsi qu'à un certain Monsieur G dont l'objet⁵⁴ est « RE : Licenciement AVDH et SF » et qui est rédigé comme suit⁵⁵ :

« Merci,

Nous envisageons de procéder au licenciement des deux employés le 3 mai. Ont-ils fait des choix dans le plan caf ?

: Ces licenciements sont liés à la situation difficile dans laquelle se trouve le bureau de Barchon. Après plusieurs interventions, il est apparu que certaines forces jouaient un rôle qui n'étaient pas si évidentes à faire remonter à la surface. Après des discussions avec tous les travailleurs du bureau, Ig et le coach du bien-être ainsi qu'après une observation, la décision a été prise de licencier et . Cela m'entraînerait trop loin de tout mettre sur mail, mais ça va des travailleurs qui n'osaient plus exprimer leurs opinions par crainte de représailles, des travailleurs qui se sentaient gravement harcelé par eux jusqu'à très récemment le dépôt d'une fausse plainte par Samuel au sujet d'un autre collègue.

est d'accord et et suivent le raisonnement.

Bav, ».

Il apparaît donc que c'est en vue de remédier aux difficultés constatées depuis plusieurs mois au sein du bureau de Barchon et à la suite des différentes démarches entreprises (*brainstorming*, réunions, intervention d'un *coach* du bien-être) que le licenciement de deux travailleurs a été décidé.

Madame V. ne conteste pas la chronologie ni la teneur de ces événements. Elle ne conteste pas non plus que c'est bien suite à cette réunion du 20 avril 2021 qu'elle a été licenciée, de même que Monsieur F , lequel ne bénéficiait manifestement pas d'un crédit-temps⁵⁶.

- Par ailleurs, si l'échange de courriels du 26 avril 2021, entre le Directeur régional d'ACERTA⁵⁷ et le *Managing director payroll service*⁵⁸, répercutant l'appel d'un certain Monsieur T dénonçant les comportements fautifs de « deux collègues », ne démontre pas un comportement répréhensible dans le chef de Madame V d'autant plus que Monsieur T. a confirmé, dans une attestation, que dans cette communication, il ne visait pas Madame

⁵³ Madame G.

⁵⁴ Librement traduit du néerlandais au français.

⁵⁵ Librement traduit du néerlandais au français.

⁵⁶ Pièce 6 d'ACERTA.

⁵⁷ Madame S

⁵⁸ Madame C.

V⁵⁹), il témoigne cependant du fait qu'ACERTA nourrissait des craintes relatives à des potentielles plaintes pour harcèlement en lien avec l'attitude qu'elle attribuait à Madame V. et Monsieur F

Le courriel de Madame V⁶⁰ adressé à Madame G (HR Business Partner d'ACERTA) fait également le lien entre cette réunion du 20 avril 2021 et les licenciements de Madame V et de Monsieur F

« Nous attendions tous énormément de la réunion du 20/04 et je pense pouvoir parler au nom de tout le monde en disant que nous avons été très déçus.

Rien à bouger, nous n'avons reçu aucun mail sur ce qui allait être mis en place.

Il avait été dit qu'il n'y aurait pas de répercussions par rapport à ce qu'on disait et 2 semaines après, 2 licenciements sont annoncés. ».

Aucune des pièces épinglées ci-dessus ne fait un quelconque lien entre ces licenciements et le crédit-temps de Madame V

D'ailleurs, il n'est pas contesté que Madame V était en congé parental ou en crédit-temps quasi continuellement depuis près de sept ans⁶¹ et que la majorité travailleurs du bureau de Barchon bénéficiait aussi de crédit-temps et de congés thématiques⁶².

- Aucun élément du dossier ne rend crédible la thèse selon laquelle ACERTA, attribuant un rôle de marraine à Madame V et établissant une évaluation positive alors qu'elle est en congé parental ou en crédit-temps depuis presque sept ans, ait subitement décidé de la licencier pour un motif en lien avec ce crédit-temps.

Par contre, compte tenu du contexte et la chronologie des faits décrits ci-dessus, il apparaît que face aux tensions grandissantes existant au sein du bureau de Barchon et à l'échec des différentes initiatives qui ont été prises en vue de les apaiser mais qui se sont révélées infructueuses, ACERTA ait décidé de licencier Madame V (tout comme un autre travailleur) qui, selon le courriel de Madame G (en sa qualité de HR Business Partner), serait à l'origine des difficultés constatées et non en raison du crédit-temps dont elle bénéficiait à ce moment-là.

Aux yeux du Tribunal, ces éléments particuliers du dossier décrits ci-dessus suffisent à constituer un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps, sans qu'il faille vérifier en sus la réalité des autres motifs invoqués par ACERTA.

D. Conclusion

Madame V ne peut dès lors bénéficier de l'indemnité de protection qu'elle revendique.

⁵⁹ Pièce 13 de Madame V

⁶⁰ Pièce 12 de Madame V

⁶¹ Pièces 7 et 8 d'ACERTA.

⁶² Pièce 6 d'ACERTA.

IV.5. L'amende forfaitaire de deux semaines

Dès lors que, comme l'indique Madame V. dans ses conclusions⁶³, cette amende a été versée par ACERTA en décembre 2021, cette demande doit être déclarée comme étant sans objet.

IV.6. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

A. Position des parties

- A l'audience de plaidoiries, Madame V. a indiqué que la C.C.T. 109 était bien applicable malgré l'existence d'une C.C.T. d'entreprises relative à la sécurité d'emploi. Elle a souligné à ce propos qu'ACERTA a d'ailleurs versé deux semaines de rémunération à titre d'amende civile forfaitaire prévue à l'article 7 de cette C.C.T. 109.

Elle estime aussi qu'ACERTA ne démontre pas la réalité des motifs qui seraient en lien avec sa conduite. Elle demande une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable égale à 17 semaines de rémunération.

- A l'audience de plaidoiries, ACERTA a soutenu que Madame V. ne peut réclamer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sur la base de la C.C.T. 109 dès lors que l'article 2 §3 de cette C.C.T. prévoit qu'elle ne s'applique pas aux travailleurs qui font l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail.

Elle considère qu'en tout état de cause, l'indemnité de sécurité d'emploi ne peut être cumulée avec l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable en application de l'article 9, § 3, de la C.C.T. n° 109.

En outre, toujours selon ACERTA, le licenciement de Madame V. était basé sur des motifs qui ont un lien avec son aptitude et sa conduite.

B. En droit

- La C.C.T. 109 prévoit, en son article 2 § 3, qu'elle ne s'applique pas « *aux travailleurs qui font l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail* ».

Le travailleur qui fait l'objet d'un licenciement prévu par une procédure spéciale de licenciement doit donc recourir au régime prévu par ce régime spécial, sans possibilité d'invoquer la C.C.T. n°109⁶⁴.

- Plusieurs décisions de justice ont aussi décidé que l'indemnité de sécurité d'emploi prévue par une C.C.T. sectorielle (ou une C.C.T. d'entreprise) n'est donc pas

⁶³ Pg. 15.

⁶⁴ BAUCHAU, O., MERVEILLE, M., Chronique de jurisprudence sur le cumul des indemnités de fin de contrat (2015-2021), Ors. 2022, liv. 3, 9-26 – citant A.-V. MICHAUX, S. GERARD et S. SOTTIAUX, « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T. n° 109) : analyse critique d'une jurisprudence naissante », T.S.R.-R.D.S., 2018/3, p. 386.

cumulable avec une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable⁶⁵ et ce, même si la C.C.T. prévoyant la procédure de sécurité d'emploi et la C.C.T. 109 ont une finalité différente ou offrent un degré de protection différent⁶⁶ ou si la procédure de sécurité d'emploi n'a pas été respectée⁶⁷.

C. En l'espèce

- Lors du licenciement de Madame V, il n'est pas contesté qu'ACERTA a appliqué la C.C.T. d'entreprise relative à la sécurité de l'emploi, au fonctionnement, au suivi et à l'évaluation des travailleurs d'ACERTA conclue le 28 janvier 2015 et entrée en vigueur le 1^{er} février 2015 pour une durée illimitée.

En vertu de l'article 18 de cette C.C.T. d'entreprise, ACERTA a versé à Madame V une indemnité de 9.807,85 € bruts, ce que Madame V ne conteste pas.

- Dès lors que la C.C.T. 109 exclut de son champ d'application les travailleurs pour lesquels l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement visée par la loi ou par une C.C.T., il y a effectivement lieu de considérer que Madame V n'est pas en droit de réclamer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable qui, en tout état de cause, n'est pas cumulable avec l'indemnité de sécurité d'emploi (cette dernière ne figurant pas parmi les exceptions des indemnités susceptibles d'être cumulées avec l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable en application de l'article 9, § 3, de la C.C.T. n° 109).

D. Conclusion

Cette demande n'est pas fondée.

IV.7. L'indemnité pour abus de droit

A. Position des parties

- **Madame V** estime avoir été licenciée sans motif légitime et que cette rupture a eu des conséquences néfastes sur son état psychique et sa vie familiale. Elle considère que le préjudice éprouvé justifie qu'une indemnité de 5.000 € *ex aequo et bono* lui soit allouée.
- Selon **ACERTA**, cette demande est irrecevable en vertu de l'article 807 du Code judiciaire car elle n'était pas comprise dans l'objet de sa demande initiale.

Elle prétend également qu'en tout état de cause, Madame V ne démontre pas qu'ACERTA a commis une faute.

⁶⁵ C. trav. Bruxelles (NL), 27 avril 2018, R.G. n° 2017/AB/32, inédit (CP n° 310) ; Trib. trav. Bruxelles (FR), 11 décembre 2020, R.G. n° 19/3012/A, inédit ; Trib. trav. Bruxelles (NL), 22 août 2017, R.G. n° 16/2555/A, inédit (CP n° 306) ; Trib. trav. Anvers (div. Anvers), 31 mai 2017, R.G. n° 16/2996/A, Orientations, 2017/9, p. 30 – décisions citées dans BAUCHAU, O., MERVEILLE, M., *ibidem*.

⁶⁶ Trib. trav. Bruxelles (FR), 20 mai 2019, R.G. n° 18/1092/A, inédit.

⁶⁷ Trib. trav. Halnaut (div. Charleroi), 13 mai 2019, R.G. n° 18/82/A, www.terralaboris.be.

B. En droit

- L'article 807 du Code judiciaire prévoit que « *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.* ».

Une demande en justice peut, en application de l'article 807 Code judiciaire, être étendue ou modifiée en conclusions si la demande étendue ou modifiée repose sur des éléments de fait mentionnés dans l'acte introductif d'instance, même si le demandeur n'en avait pas encore déduit aucune conséquence en vue du bien-fondé de sa demande. Il n'est pas requis que la demande étendue ou modifiée repose exclusivement sur des éléments de fait invoqués dans l'acte introductif d'instance.⁶⁸

- Le droit de mettre fin au contrat de travail peut être exercé par chacune des parties de manière discrétionnaire. Sauf protection particulière, la loi ne limite pas les circonstances dans lesquelles ce droit peut être exercé.

Le droit de licencier ne peut toutefois être exercé de manière abusive.⁶⁹

Selon la Cour de cassation, constitue un abus de droit, l'exercice de droits d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ces droits par une personne prudente et diligente⁷⁰ ou sans intérêt raisonnable et suffisant, notamment lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit⁷¹.

L'abus de droit suppose l'anormalité de l'exercice d'un droit et requiert l'existence d'une faute distincte du simple fait de ne pas avoir tenu compte des règles relatives à la résiliation du contrat de travail⁷².

L'employé licencié, qui se prétend victime d'un licenciement abusif, ne peut donc se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire sur l'absence de motif mais doit apporter la preuve que l'acte juridique que constitue la rupture, soit est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit est révélateur d'une intention de nuire, soit détourne le droit de sa finalité économique ou sociale, soit révèle un comportement anormal, et qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire de préavis⁷³.

L'exercice abusif du droit de licencier est réparé par l'octroi de dommages et intérêts ; le préjudice doit être distinct, en tous ses éléments, de celui que l'indemnité compensatoire de préavis est destinée à réparer.⁷⁴ En effet, l'indemnité

⁶⁸ Cass. (3^e ch.) RG S.19.0072.N, 8 mars 2021 (B. / BV COMLOG).

⁶⁹ C. trav. Bruxelles, 25 avril 2018, R.G. 2016/AB/936, inédit.

⁷⁰ Cass. 8 février 2001, RG n° 980470.N ; Cass., 1^{er} février 1996, Pas., 1996, I, n° 66.

⁷¹ Cass. 30 janvier 1992, Pas., 1992, I, p. 546 ; Cass. 20 février 1992, Pas., 1992, I, n° 325.

⁷² Trib. trav. Verviers, 19 décembre 1973, J.T.T., 1974, 108.

⁷³ C. Trav. Mons 14 mai 1992, Chron. D.S., 1993, p. 72 ; C. Trav. Mons 24 avril 1994, J.L.M.B., 1994, 1409 ; C. Trav. Mons 25 septembre 1997, J.T.T., 1998, p. 315 ; C. Trav. Mons 28 mai 1998, 3^e ch., R.G. n° 12.918, inédit ; C. Trav. Mons 13 décembre 2001, R.G. n° 16441, inédit ; C. Trav. Liège 18 octobre 1999, J.T.T., 2000, p. 378.

⁷⁴ Cass. 19 février 1975, Pas., p. 622.

compensatoire de préavis couvre en principe tant le préjudice matériel que le préjudice moral découlant de la rupture⁷⁵.

C. En l'espèce

- La demande portant sur l'octroi d'une indemnité pour abus de droit a été introduite par conclusions reçues au greffe le 21 avril 2022.

Dans le cadre de ce dossier, il apparaît que Madame V fonde cette nouvelle demande sur le même fait que celui à partir duquel elle réclame une indemnité de protection ou une indemnité complémentaire de préavis, à savoir la rupture du contrat de travail advenue entre les parties que Madame V tient pour irrégulière ; demande qui, en tout état de cause, a été introduite, par conclusions, dans le délai de prescription d'un an.

La demande portant sur une indemnité pour abus de droit est recevable.

- Madame V ne démontre pas de faute commise par ACERTA dans le cadre des circonstances ayant entouré son licenciement.

En effet, il n'apparaît pas que le licenciement de Madame V ait, par exemple, été accompagné d'une publicité ayant nuit à sa notoriété, ni de circonstances dégradantes ou vexatoires.

Pour tenter de démontrer une faute dans le chef d'ACERTA, celle-ci se borne à indiquer que son ancien employeur l'aurait licenciée sans motif légitime. Or, le concept de licenciement manifestement déraisonnable vise les motifs du licenciement tandis que le concept de licenciement abusif vise ses circonstances.

Madame V ne parvient donc pas à démontrer qu'ACERTA ait entouré ce licenciement de circonstances fautives lui permettant de revendiquer l'octroi de dommages et intérêts pour abus de droit.

D. Conclusion

Cette demande n'est pas fondée.

La demande subsidiaire d'ACERTA visant à faire condamner Madame V au remboursement de l'indemnité qu'elle a perçue en vertu de la C.C.T. d'entreprise relative à la sécurité de l'emploi, au fonctionnement, au suivi et à l'évaluation des travailleurs d'ACERTA dans l'hypothèse où le Tribunal de céans la condamnerait au versement d'une indemnité de protection ou pour licenciement manifestement déraisonnable ne doit dès lors pas être examinée.

IV.8. Rectification des documents sociaux

Les documents sociaux mentionnant les paiements effectués en exécution du présent jugement devront être dûment établis et délivrés.

⁷⁵ Cass. 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 410.

Il n'y a pas lieu d'assortir la présente condamnation d'une astreinte comme le sollicite Madame V ; cette demande n'est pas justifiée et rien ne laisse présumer qu'ACERTA ne rectifierait pas les documents sociaux malgré le présent jugement.

IV.9. Les dépens

A. En droit

En vertu de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, les dépens sont à charge de la partie succombante.

L'article 1017 alinéa 4 autorise le juge à compenser les dépens si les parties succombent respectivement sur quelque chef. Tel est notamment le cas lorsque qu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause⁷⁶, voire même lorsqu'en présence d'une seule demande, bien que celle-ci soit totalement rejetée, le défendeur se voit débouter de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé⁷⁷.

B. En l'espèce

Madame \ et ACERTA succombent chacune sur plusieurs chefs de demande.

Le Tribunal estime justifié de condamner chaque partie à supporter ses propres dépens.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL,

STATUANT contradictoirement,

VU les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

DIT les demandes de Madame \ recevables et partiellement fondées dans la mesure ci-après précisée ;

CONDAMNE ACERTA à payer à Madame \ : les sommes suivantes, après déduction des retenues sociales et fiscales applicables et à majorer des intérêts moratoires et judiciaires sur les montants bruts réclamés, à partir de chaque date d'exigibilité :

- 8.939,87 € bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
- 125,77 € bruts à titre de rémunération pour les jours fériés ;
- 979,47 € bruts à titre d'arriérés de rémunération (jours de compensation non pris).

⁷⁶ Cass., 19 janvier 2012, *Pas.*, 2012, p. 158.

⁷⁷ Cass., 23 novembre 2012, *Pas.*, 2012, p. 1316 ; Cass., 25 mars 2010, *Pas.*, 2010, p. 1004 ; H. Boularbah, Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure in *Actualités en droit judiciaire*, CUP, 2013, volume 145, p. 353.

CONDAMNE ACERTA à délivrer les documents sociaux mentionnant les paiements effectués en exécution du présent jugement ;

DÉCLARE sans objet la demande initiale de Madame V portant sur l'amende fondée sur l'article de l'article 7 de la C.C.T. 109 ;

DÉBOUTE Madame V. du surplus de ses demandes et ACERTA de sa demande reconventionnelle ;

CONDAMNE chaque partie à supporter ses propres dépens.

Ainsi jugé par:

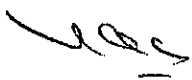
Mme Clémentine de BECO,
Mme Denise DELVAUX,
Mr Etienne LOMBART,

Juge, président la chambre,
Juge social au titre d'employeur,
Juge social au titre d'employé,

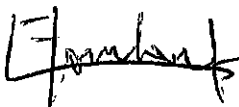
Et prononcé en langue française à l'audience publique de la 2^{ème} chambre du Tribunal du Travail de Liège - division Liège, le **DIX OCTOBRE DEUX MILLE VINGT-DEUX**, par Mme Clémentine de BECO, Juge président la Chambre, le jugement n'étant pas signé par Mme D. DELVAUX, Juge social employeur qui s'est trouvée dans l'impossibilité de le faire (art 785 al 1 CJ),

assistés de Nathalie MAGOTTE, Greffier.

Le Greffier,



Les Juges Sociaux,



Le Juge

