



numéro de répertoire 2023/1298
date du Jugement <u>27/01/2023</u>
numéro de rôle R.G. : 21/ 3314/ 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

Troisième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Madame A.

Partie demanderesse, comparaissant personnellement, assistée de Maître

Contre :

La SA MAPEI BENELUX, dont le siège social est établi rue de l'Avenir 40 à 4460 GRACE-HOLLOGNE, inscrite à la BCE sous le n° 0455.328.589.

Partie défenderesse, représentée par Maître

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 reçue au greffe le 9 novembre 2021 ;
- le jugement du 18 janvier 2022 ;
- l'ordonnance 747§2 CJ rendue par la chambre de céans le 22 mars 2022 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 2 juin 2022 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 2 août 2022 ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 15 septembre 2022 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 17 octobre 2022 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 16 novembre 2022 ;
- 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 23 décembre 2022.

Vu l'absence de conciliation des parties.

I. FAITS

La SA MAPEI BENELUX (ci-dessous la SA MAPEI) est une entreprise spécialisée dans les systèmes et produits pour l'industrie et la construction.

Madame / a été engagée par la SA MAPEI sous contrat de travail d'employée à durée Indéterminée à temps plein à partir du 2 décembre 2019 en qualité de comptable.

Il résulte des déclarations concordantes des parties à l'audience que l'objectif était que Madame A devienne à terme *Business Controller*.

En janvier 2020, Madame A a subi une fausse couche. Elle a subi une incapacité de travail de trois jours du 8 au 10 janvier 2020 pour cause de curetage.

A la fin du mois de juin 2020, Madame A a annoncé à la SA MAPEI une grossesse gémellaire, le terme étant prévu le 21 décembre 2020.

Le 16 novembre 2020, soit la veille du début de son congé de maternité, Madame A s'est vue annoncer son licenciement avec effet immédiat moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 7 semaines.

La lettre de licenciement ne fait état d'aucun motif de licenciement. Le C4 mentionne à titre de motif du chômage « *ne convient pas à la fonction* ».

Par e-mail du 30 novembre 2020 de son syndicat, Madame A a contesté son licenciement et réclamé le paiement d'une indemnité de protection de la maternité équivalente à 6 mois de rémunération.

Par courrier du 10 décembre 2020, la SA MAPEI a répondu que la décision de licencier Madame A était justifiée par le résultat de son évaluation intervenue avant le terme de sa première année d'engagement et n'était en aucune manière fondée sur le fait qu'elle était enceinte ou en congé de maternité.

La SA MAPEI a alors exposé les différents griefs qu'elle avait à l'égard de Madame A à savoir en résumé :

- Non-respect strict des délais, non-réalisation ou réalisation partielle de certaines tâches ;
- Manque d'esprit d'initiative et d'efficacité ; incapacité à évoluer dans sa fonction ;
- Exécution machinale des tâches sans prise en compte des particularités, traduisant un manque d'autonomie et un manque évident de compréhension ;
- Manque de précision et de rigueur dans le travail accompli, se traduisant par la répétition d'erreurs.

Chaque partie campant ses positions, Madame A a introduit la présente procédure le 9 novembre 2021.

II. OBJET DE LA DEMANDE

Madame A demande que la SA MAPEI soit condamnée à lui payer une indemnité de protection de la maternité équivalente à 6 mois de rémunération, soit la somme de 19.904,93 € provisionnels à majorer des intérêts au taux légal jusqu'à complet paiement.

III. RECEVABILITE DE LA DEMANDE

La demande est recevable, aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

IV. EXAMEN DE LA DEMANDE

1. POSITION DES PARTIES

Madame A conteste les griefs qui lui sont faits.

Elle considère que les pièces produites ne font pas état d'erreurs ou de manquement dans son chef, si ce n'est une erreur dans une écriture de centralisation dans le compte TVA qu'elle reconnaît. Elle explique cette erreur par la multitude de tâches urgentes qu'elle devait accomplir à ce moment.

Elle rappelle qu'elle était dans sa première année au sein de l'entreprise, qu'il y avait peu de communication concernant ce qui lui était demandé, qu'elle n'a pas pu bénéficier de la formation au logiciel comptable initialement prévue en janvier 2020, que les preuves produites sont concentrées sur les quelques semaines qui précèdent son congé de maternité alors que la fin de l'année est une période très compliquée pour le département financier et que l'entreprise connaissait une certaine désorganisation, un manque de structuration, ce qui compliquait ses tâches.

Madame A ajoute encore que les griefs qui lui sont faits concernent davantage les tâches de *Business Controller* que la fonction de comptable. Elle rappelle que l'évaluation produite par MAPEI ne lui a jamais été communiquée, qu'elle n'a jamais fait l'objet d'avertissements et que de son côté, elle ne dispose plus de la moindre preuve de la qualité de son travail car MAPEI est venue chercher son ordinateur à son domicile juste avant l'annonce de son licenciement.

Madame A soutient que les manquements ne sont en toute hypothèse pas d'une gravité suffisante pour justifier à eux seuls un licenciement.

Elle fait enfin état des difficultés qui ont émaillé sa première année de travail pour MAPEI, à savoir ses deux grossesses difficiles, la « période covid » et le télétravail qui s'en est suivi.

Selon elle, les motifs invoqués par la SA MAPEI ne permettent pas d'exclure tout lien, même partiel, entre le licenciement et l'état physique lié à la grossesse.

La SA MAPEI soutient que Madame A a été licenciée exclusivement en raison de son manque d'aptitude.

Il relève divers griefs et précise qu'au mois d'octobre 2020, des échanges ont eu lieu entre Monsieur A (Directeur financier) et Monsieur C (Directeur général) concernant les prestations de Madame A, Monsieur A... faisant part à Monsieur G du manque de qualité du travail de Madame A.

Elle précise que l'erreur commise par Madame A dans la centralisation de la TVA du mois d'octobre (erreur de plus de 130.000 €) a convaincu Monsieur A que Madame A ne disposait pas des aptitudes suffisantes pour exercer sa fonction. Il a alors transmis à Monsieur G un rapport d'évaluation circonstancié.

Selon la SA MAPEI, alors que la barre initiale d'exigences semblait raisonnable et qu'il avait été convenu que l'intégration de Madame A dans le service comptabilité se ferait en douceur, même ce premier barème d'exigence n'a pas été réellement atteint.

La SA MAPEI considère que Madame A a bénéficié du soutien nécessaire pour évoluer, et qu'elle a attiré son attention à plusieurs reprises sur ses manquements et insuffisances, sans que cela n'entraîne d'amélioration dans la situation.

Elle conteste avoir sciemment récupéré l'ordinateur portable de Madame A dans le but de la priver de la possibilité de faire la preuve de la qualité de son travail. Selon la SA MAPEI, Madame A était elle-même à l'origine des démarches pour rendre l'ordinateur portable dès lors que son congé de maternité approchait.

La SA MAPEI demande donc que Madame A soit déboutée de sa demande.

2. POSITION DU TRIBUNAL

2.1. Rappel des principes

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

« Sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, en ce inclus la période de huit semaines durant laquelle la travailleuse doit prendre, le cas échéant, ses jours de congé de repos postnatal.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. A la demande de la travailleuse, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1^{er}, ou à défaut de motif, l'employeur payera à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail. » (c'est le Tribunal qui met en évidence)

2.2. Application dans les faits

1.

Au regard de l'article 40 précité et de l'objectif de protection de la femme enceinte, les motifs du licenciement doivent être entièrement étrangers à la grossesse.

Il appartient à la SA MAPEI d'apporter la preuve de ces motifs.

2.

A l'examen des pièces produites par la SA MAPEI, il ne fait aucun doute que celle-ci n'était pas satisfaite du travail de Madame A

Cela ressort à suffisance de l'e-mail de Monsieur A à Monsieur G. du 15 octobre 2020 et du rapport d'évaluation adressé le 9 novembre 2020 également par Monsieur A à Monsieur G

Ainsi, le Tribunal relève dans l'e-mail du 15 octobre 2020 en résumé :

- le non-respect du timing (une tâche urgente est demandée pour le mardi midi et n'est rendue que le jeudi alors que selon Monsieur A Madame A n'avait pas d'autres tâches urgentes à accomplir entretemps) ce qui révèle une certaine lenteur et un manque de gestion des priorités,

- un manque de structure (Madame A ne retrouvant pas le travail qu'elle avait effectué la veille),
- un manque de débrouillardise et d'autonomie (Madame A appelle très vite à l'aide ou n'utilise pas une méthode efficace si on ne la lui montre pas)
- un manque de finalisation du travail (la forme n'est pas acceptable et des différences de chiffres ne sont pas corrigées)
- un manque de fiabilité de son travail (différentes erreurs sont relevées).

Monsieur A précise très clairement son insatisfaction en ces termes « *En conclusion, son apport dans les tâches non basiques est vraiment trop faible et, étant donné que je ne peux pas tout vérifier et qu'en outre la remise en ordre s'apparente parfois à du bricolage (plus efficace de faire tout soi-même à partir de 0), le risque d'envoyer des informations erronées est élevé.*

doit être gérée comme une junior qui n'apprend pas vite, est distraite, a tendance à ne pas suivre directement les consignes et qui est peu débrouillarde.

Elle devrait à ce jour être mon bras droit pour la partie controlling... et être un vrai soutien pour la partie comptable.

Force est de constater qu'on en est très loin. » (c'est le Tribunal qui met en évidence)

Au terme du rapport d'évaluation de novembre qui fait 4 pages et qui est particulièrement détaillé, Monsieur A relève que 3 objectifs avaient été assignés à Madame A lors de son engagement et qu'un 4^{ème} objectif (soit de la précision et de la rigueur dans le travail) a été ajouté lors d'une réunion « objectifs » de mars parce qu'il lui est apparu qu'elle avait de gros efforts à faire en termes de précision/fiabilité/rigueur.

Il ajoute qu'outre les conseils et explications donnés au fil du travail journalier ainsi que les remarques régulières, il a déjà fait deux réunions d'évaluation intermédiaires durant lesquelles il a attiré l'attention de Madame A sur le peu d'améliorations et qu'il a tenté de trouver avec elle les aides dont elle aurait besoin.

Après avoir détaillé pour quelles raisons il estime que les 4 objectifs ne sont pas atteints, Monsieur A conclut comme suit : « *le constat n'est vraiment pas brillant. Pourtant il ne me semble pas avoir mis la barre très haut dans les objectifs et certainement pas pour une employée diplômée du supérieur de type long dans une filière économique et qui se targue d'une dizaine d'année d'expérience professionnelle.*

Il y a évidemment du positif, elle a ainsi répondu à mes espérances en ce qui concerne (...) Cela pourrait répondre honorablement (si ce n'est le problème de fiabilité) à ce qu'on attend d'une employée d'exécution AP ou AR, mais c'est loin, très loin d'être suffisant pour le poste qu'elle occupe.

C'est pourquoi d'ailleurs nous n'avons pas augmenté son salaire comme il était prévu après 6 mois si la réalisation de ses objectifs était en bonne voie.

(...)

Sur base de toutes les explications données et du maigre résultat obtenu, je doute fortement que cela puisse véritablement s'améliorer, d'autant plus que ne dispose pas non plus des traits de caractère propices à une évolution positive rapide.

Je dois bien avouer que je m'en veux de ne pas avoir détecté de telles lacunes à l'engagement, et d'une certaine manière d'avoir trop tardé à tirer les conclusions qui s'imposent.

Ma volonté de 'faire grandir' dans sa fonction et de lui faire acquérir les compétences utiles s'apparente à une perte de temps et d'énergie. Je ne vois aucun avenir pour Vincenza dans le poste qu'elle occupe. » (c'est le Tribunal qui met en évidence)

Différentes erreurs, imprécisions ou retards de Madame A sont également établis par les pièces n°4 et 13 (erreur dans le compte de centralisation TVA), n°9 (centralisation TVA

réalisée avec plusieurs mois de retard), n°10 (retard de réalisation de différentes tâches), n°11 (manque de suivi de certaines tâches), pièce n°12 (non utilisation d'une formule établie par Monsieur A malgré demande faite par celui-ci).

La pièce n° 4 est particulièrement parlante puisque Monsieur A : relève une erreur de plus de 130.000 € dans le montant de TVA à payer encodé par Madame A

Après avoir constaté cette erreur, il lui a adressé un e-mail le 9 novembre 2020, précisant « **Une fois de plus, j'insiste sur l'importance de vérifier ce que tu fais afin d'être fiable dans ton travail. Il faut que tu sois beaucoup plus attentive et rigoureuse.**

Encore heureux que je ne prends pas comme argent comptant ce que tu fais (alors que je devrais pouvoir le faire).

En l'espèce, je ne comprends pas comment il est possible de faire une erreur aussi grossière et aussi facilement détectable.

(...)

As-tu compris ce qu'était la centralisation TVA, son but et son utilité ?

Si besoin, je peux te ré-expliquer.

Je compte vraiment sur toi pour être beaucoup plus attentive.

Merci. » (c'est le Tribunal qui met en évidence)

Au regard de ces pièces, le Tribunal n'aperçoit pas quelles preuves contraires Madame A aurait pu apporter si elle avait encore accès à ses documents professionnels. Force est d'ailleurs de constater qu'elle n'épingle pas avec précision quelle pièce ou quel document permettrait de contredire l'appréciation par la SA MAPEI de son travail et de ses performances.

3.

Cette insatisfaction de la SA MAPEI à l'égard des prestations de Madame A étant établie, il n'appartient pas au Tribunal de décider si la SA MAPEI était à juste titre insatisfaite.

En effet, le Tribunal ne peut se substituer à l'employeur dans la gestion de son entreprise et dans l'appréciation de la qualité des prestations de ses employés.

Le Tribunal ne pourrait écarter les motifs d'insatisfaction allégués par l'employeur que s'il était établi qu'ils sont tout à fait fantaisistes, minimes ou déplacés ou s'il était établi qu'ils sont imputables à l'employeur lui-même.

En l'espèce, rien ne permet de considérer que tel serait le cas.

En effet, les manquements ou insuffisances de Madame A résultent de pièces contemporaines de la relation contractuelle (qui ont donc une force probante importante) et concernent manifestement des tâches assignées à Madame A

Il résulte en outre des pièces que Madame A a bénéficié de l'aide et du soutien de Monsieur A pour évoluer dans sa fonction.

Certes, on ne peut exclure, comme Madame A semble le soutenir implicitement, qu'elle aurait pu atteindre le niveau d'exigence, de performance et d'efficacité que la SA MAPEI attendait d'elle si elle avait bénéficié de davantage de formation, de soutien et de temps et si elle n'avait pas dû travailler à domicile en raison de la crise sanitaire.

Il n'appartient toutefois pas au Tribunal de considérer que les exigences de la SA MAPEI à son égard étaient trop grandes et trop pressantes. La SA MAPEI est seule juge du délai dans lequel il

estimait pouvoir attendre que Madame A atteigne le niveau d'aptitude et de compétence demandé.

Du reste, compte tenu du diplôme de Madame A (diplômée des HEC), il n'était pas manifestement déraisonnable de la part de la SA MAPEI d'attendre une évolution rapide de celle-ci.

Dans ces conditions, le Tribunal ne peut considérer, comme Madame A le lui demande, que les manquements reprochés n'étaient pas suffisamment importants pour justifier à eux seuls le licenciement.

Le Tribunal note en outre que la SA MAPEI a posé le constat d'une impossibilité pour Madame A d'évoluer rapidement.

Ainsi dans son rapport d'évaluation du 9 novembre 2020, Monsieur A écrivait que Madame A n'avait pas les traits de caractère propices à une évolution positive rapide.

Il en résulte que le profil de celle-ci ne correspondait pas en définitive à la fonction que la SA MAPEI attendait qu'elle puisse assumer.

Les e-mails qui font ce constat ont été échangés *in tempore non suspecto* et ont par conséquent une force probante importante quant à l'authenticité de ce constat.

Dans ces conditions, il n'appartient pas au Tribunal de censurer ces attentes et ces perspectives, cela relevant du pouvoir exclusif d'appréciation et de gestion de l'employeur.

Ces constats sont en outre sans lien avec une prétendue mauvaise organisation ou mauvaise structuration de l'entreprise qui est alléguée par Madame A.

4.

En conclusion, le Tribunal constate que les griefs sont établis, qu'ils ne sont ni déraisonnables ni fantaisistes et que chronologiquement, ils sont de nature à justifier le licenciement.

En effet, le rapport d'évaluation est intervenu alors que Madame A allait atteindre un an d'ancienneté (il était logique de ne pas attendre son retour de congé de maternité plusieurs mois plus tard pour le faire) et aboutissait à un résultat défavorable dûment justifié par les pièces du dossier.

Le fait que le licenciement soit intervenu la veille du congé de maternité de Madame A n'est pas suffisant pour considérer que le licenciement est, serait-ce en partie, fondé sur cet état de grossesse.

En effet, la SA MAPEI était informée depuis janvier 2020 du désir de grossesse de Madame A (puisque'elle avait fait une fausse couche) et n'a pas procédé à son licenciement alors qu'elle ne bénéficiait plus d'aucune protection avant qu'elle annonce sa grossesse gémellaire en juin 2020.

Elle n'a pas non plus procédé au licenciement de Madame A dès l'annonce de sa grossesse en juin 2020, ce qui est également un indice de l'absence de lien entre l'état de grossesse et le licenciement.

Ce n'est que 5 mois plus tard que la SA MAPEI a pris la décision de la licencier après lui avoir laissé la chance de faire ses preuves dans sa fonction pendant près d'un an.

Le Tribunal estime, au regard des pièces produites, que la SA MAPEI aurait décidé de licencier Madame A même si elle n'avait pas été enceinte puisqu'il est établi qu'elle avait fait le constat clair quelques jours auparavant de l'inadéquation du profil de Madame A par rapport à la fonction.

La grossesse, et plus précisément le congé de maternité, a tout au plus influencé le *timing* du licenciement mais ne constitue nullement la cause, même partielle, de celui-ci.

Si le Tribunal comprend bien le désarroi dans lequel ce licenciement a plongé Madame A quelques jours avant son accouchement de jumeaux, ainsi que les conséquences psychologiques qui ont pu en découler, ces éléments sont sans pertinence à l'heure de décider des motifs qui ont amené son employeur à la licencier.

La demande de Madame A est donc non fondée, les motifs de son licenciement étant parfaitement étrangers à sa grossesse.

DECISION DU TRIBUNAL

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable mais non fondée ;

Condamne Madame A aux dépens, soit :

- la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne : 20,00 €.
- l'indemnité de procédure en faveur de la SA MAPEI : 1.540,00 €.

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège – Division Liège composée de MM. :

Juge président la chambre
Juge social à titre d'employeur
Juge social à titre d'employé

Les Juges Sociaux,

Le Président,

Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la même chambre,

Le VENDREDI VINGT-SEPT JANVIER DEUX MILLE VINGT-TROIS

par Président de la chambre,
assisté de Collaboratrice, Greffier assumé en application de l'article 329 du code judiciaire.

Le Greffier,

Le Président,