



Numéro du répertoire 2020 / 32 12
Date du prononcé 22 septembre 2020
Numéro du rôle 19/168/A
En cause de : W /K-RO FLORE s.p.r.l.

Expédition

Délivrée à
Pour la partie
le
€
JGR

**TRIBUNAL du travail de Liège - Division
Namur**2^{ème} chambre**Jugement**

Contrat de travail employé

Le Tribunal ayant vidé son délibéré, a prononcé le jugement suivant :

En cause de :

Madame W

N.N. : !

Partie demanderesse,

Etant représentée par Madame Adèle DUMONT, déléguée syndicale de la C.S.C., dont le siège sis à 5004 BOUGE, chaussée de Louvain, n°50,

Contre :

K-RO FLORE s.p.r.l., dont le siège social est établi à 5060 SAMBREVILLE, avenue Président Roosevelt, n°67

B.C.E. : 0645.756.714

Partie défenderesse,

Ayant pour conseil et comparaissant par Maître Steve GILSON, avocat à 5100 NAMUR, place d'Hastedon, n°4/1

En droit :

Vu les antécédents de la procédure :

- la requête reçue au greffe le 4 mars 2019 ;
- l'ordonnance 747, §1^{er} C.J. rendue le 21 mars 2019 qui fixe la cause au 23 juin 2020;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 20 mai 2019 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 17 juillet 2019 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 7 octobre 2019 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 3 décembre 2019 ;
- les secondes conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 27 janvier 2020 ;

La tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code judiciaire n'a pu aboutir.

Vu le PV de l'audience.

Après avoir, à l'audience du 23 juin 2020, entendu le conseil des parties, en leurs dires et 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.

Objet de la demande :

Par sa requête introductive d'instance déposée au greffe du tribunal en date du 4 mars 2019 la demanderesse sollicite la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'un montant de 2633,52 € bruts à titre d'indemnité de protection au regard de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971.

Les faits :

La demanderesse a travaillé pour la partie défenderesse dans le cadre de stage IFAPME en application de l'arrêté du gouvernement wallon du 16 juillet 1998.

Le stage a pris cours en date du 02 novembre 2017 pour se terminer le 31 juillet 2020 (stage en vue de pouvoir exercer la profession de fleuriste).

Le 15 mars 2018, la partie défenderesse a notifié à la partie demanderesse un licenciement sans indemnité ni préavis au motif déclaré « ne convient pas au magasin ».

Toutefois, à cette date la demanderesse était enceinte et explique en avoir dûment informé son employeur à tout le moins en date des 5 et 12 mars 2018.

C'est dans ce contexte qu'elle sollicite l'octroi de l'indemnité de protection prévue à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971.

Discussion :

Selon l'article 40 de la loi du 16 mars 1971, 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 court à la fin du congé postnatal.

L'alinéa 2 précise que la charge de la preuve des motifs du licenciement incombe à l'employeur.

Nonobstant les contestations de la partie défenderesse, il ne fait pas de doute que cette protection vise les situations où un travailleur se trouve en état de subordination vis-à-vis d'un employeur.

Le champ d'application de la loi du 14 mars 1971 est incontestablement plus large que le seul contrat de travail au sens de la loi du 3 juillet 1978.

Comme cité par la partie demanderesse, la jurisprudence a déjà consacré l'applicabilité de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 dans le cadre de l'exécution du contrat de stage¹.

Par ailleurs, nonobstant les dénégations de la partie défenderesse, la partie demanderesse justifie objectivement le fait qu'elle était enceinte au moment de son licenciement puisqu'une fausse couche est intervenue en date du 21 mars 2018, soit 6 jours après le licenciement².

Se pose alors la question de savoir si la partie défenderesse a bien été informée de l'état de grossesse de la partie demanderesse avant de procéder à son licenciement.

La partie demanderesse explique en avoir informé son employeur de vive voix, ce que ce dernier conteste.

Il ressort cependant, de manière raisonnablement indiscutable, qu'à tout le moins un SMS au contenu non équivoque a bien été envoyé du GSM de la partie demanderesse numéro de téléphone de la partie défenderesse, et ce en date du 12 mars 2018.

Le texte de celui-ci reprend : « *Bonjour j'ai eu quelques jours pas facile suite à mon rendez-vous au gynécologue je suis sur certificat jusqu'à fin mai parceque il a peur pour la santé mon bébé il a peur*

¹ C.T. MONS, 28.02.2014, JLMB, 2015, liv. 14, p.645

² Voir le rapport médical repris en pièce n°17

que je fase une fause couche je dois etre le plus possible au repaux. Je vous ai envoyé mon certificat médical. Mes salutations les plus sincères . » (sic)

Si le contenu du SMS envoyé le 5 mars était moins explicite, celui repris ci-dessus correspond incontestablement à une information du travailleur de son état de grossesse envers son employeur.

L'employeur persiste à dire qu'il n'a pas pris connaissance du SMS avant le licenciement.

La partie défenderesse en a la charge de la preuve alors qu'en toute hypothèse, l'obligation pesant sur le travailleur est d'informer l'employeur, sans avoir la charge d'établir que l'employeur a effectivement pris connaissance de l'information qui a été mise à sa disposition³.

En conclusion il est établi qu'au moment où le licenciement intervient, l'employeur avait connaissance, ou devait avoir connaissance, du fait que le travailleur était enceinte.

Cette constatation débouche sur l'application de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971.

L'employeur soutient que le licenciement intervenu était sans lien causal avec l'état de grossesse du travailleur, puisqu'il a repris à titre de motif « ne convient plus au magasin ».

Comme rappelé ci-dessus, l'employeur a la charge de la preuve des motifs du licenciement, qui doivent être clairement distincts de l'état physique du travailleur en lien avec son état de grossesse.

Il faut premièrement constater que le motif repris dans le courrier de congé est extrêmement vague, en ce qui n'explique pas concrètement quel est le comportement ou/et l'inaptitude qui génère la décision de licencier.

Il faut également constater que l'employeur ne sait objectiver aucune remarque formulée à l'encontre de la demanderesse avant son licenciement.

À titre d'exemple, il n'y a pas le moindre avertissement écrit qui a été notifié à la demanderesse.

C'est donc à la lecture des conclusions de la partie défenderesse que l'on apprend que la demanderesse n'aurait pas été assez assidue aux cours IFAPME, qu'elle aurait eu une attitude inadéquate au travail (manque d'initiative), et que ses absences n'ont pas toujours été justifiées dans les délais utiles.

Concernant le manque d'investissement aux cours théoriques, force est de constater que 2 des 3 dates des mises en exergue concernant des journées antérieures au début du contrat d'apprentissage.

Pour le surplus une absence ponctuelle à un cours ne témoigne pas d'un manque d'investissement.

Concernant le manque d'initiative, la défenderesse s'appuie sur deux attestations, dont l'une rédigée par la mère de la gérante, et l'autre par une personne se trouvant dans un lien de subordination.

Il faut par ailleurs bien noter que l'attestation rédigée par l'ancien collègue de la demanderesse est plus pondérée, en ce qu'elle fait référence à des consignes données à la demanderesse, qui étaient visiblement respectées, et en ce qu'elle fait état d'une progression longue mais constante jusqu'aux fêtes de Noël 2016, puis une stagnation, et enfin une régression à partir de la mi-janvier 2017.

Il convient de souligner qu'il s'agissait d'un contrat de formation et que l'attestation porte sur les premiers mois de ce contrat.

³ C.T. BXL, 10.02.2016, www.terralaboris.be

Dans ce contexte, et alors qu'une progression a pu être constatée dans un premier temps, au moment de la clôture des débats, la partie défenderesse n'établit pas de manquement objectivé dont il n'aurait pas été raisonnable de se dire qu'il pouvait facilement être amélioré avec la poursuite de la formation prévue.

La partie défenderesse insiste sur le fait que dans une petite PME l'on ne songe pas spécialement à se prémunir des preuves de tout ce qui s'y passe.

Si le tribunal peut comprendre que la gestion d'une petite entreprise ne soit pas chose aisée, il n'en reste pas moins que la charge probatoire est clairement sur les épaules de l'employeur dans l'article 40 alinéa 2 de la loi du 16 mars 1971, et qu'il n'est donc nullement inadéquat d'attendre que l'employeur puisse objectiver les causes « externes » à l'état de santé, qui ont éventuellement justifié la fin du contrat anticipée.

Enfin concernant l'envoi de justificatifs médicaux, il faut constater que ceux-ci ont été adressés, et que l'état de santé de la partie demanderesse, confrontée à une situation objectivement difficile (fausse couche peu après la fin du contrat) peut expliquer un léger retard de la transmission des justificatifs.

En conclusion, et sans qu'il n'y ait lieu à enquêtes, le tribunal constate que l'employeur de la demanderesse ne sait établir à suffisance de droit l'existence de motifs précis, externes à l'état de grossesse, qui pouvaient raisonnablement justifier la rupture immédiate et prématurée de la convention d'apprentissage.

L'employeur échouant dans sa charge probatoire, il y a lieu de conclure que le licenciement était bel et bien en lien avec la grossesse de la demanderesse.

Le mécanisme de protection de l'article 40 et de la loi du 16 mars 1971 trouve donc à s'appliquer dans le cas d'espèce.

Si en termes de conclusions la défenderesse remet en cause le quantum du montant postulé, force est de constater que la demanderesse a corrigé le montant dans ses propres conclusions, et qu'à l'audience publique aucune contestation précise ne permet de remettre en cause le montant réclamé de 2633,52 € bruts à titre d'indemnité de protection.

La partie défenderesse est dès lors condamnée au paiement d'une indemnité de 2633,52 € bruts au bénéfice de la partie demanderesse à titre d'indemnité de protection en application de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971.

La partie défenderesse est également condamnée à la délivrance de la fiche de paye afférente à ce montant de 2633,52 €, et ce dans le mois de la signification du présent jugement.

Dit qu'à défaut d'exécution volontaire, la partie défenderesse deviendra débitrice d'une astreinte de 5 € par jour de retard, avec un maximum de 1000 €.

La partie défenderesse sollicite la dérogation au principe de l'exécution provisoire, porté par l'article 1397 alinéa 2 du code judiciaire, voir la possibilité de cantonner le montant de la condamnation, ou encore la possibilité de former une garantie par la partie défenderesse.

À cet égard, le tribunal relève que depuis la modification de l'article 1397 alinéa 2 du code judiciaire, le principe est devenu l'exécution provisoire.

Selon l'analyse du tribunal, l'indemnité est due, alors que dans les conclusions déposées, à côté de l'exposé des moyens de droit, la partie défenderesse n'explique pas en quoi le présent cas devrait être dérogatoire au droit commun.

L'exécution provisoire est dès lors confirmée, pour autant que de besoin.

Quant à la possibilité de cantonnement, ou encore de former une garantie, si les conclusions de la partie défenderesse reprennent brillamment l'exposé des concepts juridiques, elles n'expliquent pas en quoi concrètement ces possibilités devraient trouver à s'appliquer dans la présente affaire.

Par ces motifs,

Statuant publiquement et contradictoirement,

le tribunal dit la demande recevable et fondée.

Ce fait,

Condamne K-Ro Flore Sprl au paiement d'une indemnité de protection d'un montant brut de 2633,52€, correspondant à 6 mois de rémunération, au bénéfice de la partie demanderesse, tout en invitant la partie défenderesse à retenir à la source les prélèvements sociaux et fiscaux.

Majore cette condamnation des intérêts aux taux légaux depuis la date du 15 mars 2018, jusqu'au paiement effectif total.

Condamne la partie défenderesse à la délivrance d'une fiche de paye au bénéfice de la partie demanderesse, relativement à la liquidation du montant de la condamnation, et ce dans le mois de la signification du présent jugement, sous peine d'une astreinte de 5 € par jour de retard, avec un montant maximum de 1000 €.

Pour autant que de besoin, confirme l'exécution provisoire du présent jugement, sans y avoir lieu à caution ni cantonnement.

En application de l'article 1022 du code judiciaire, condamne la partie défenderesse aux frais et dépens de la procédure, soit la prise en charge de ses propres dépens, ainsi que ceux de la partie demanderesse, soit le montant de 20 € au profit du fonds cofinçant l'aide juridique de 2^e ligne (montant avancé par la demanderesse au moment de l'introduction de la demande).

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège division Namur, composée de :

Monsieur Renaud GASON, président du siège,

Madame Stéphanie DEMARCHE, juge social représentant les employeurs

Monsieur Yves DEMOITIE, juge social suppléant représentant les employés

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de **Madame Angélique GILLES**, greffier chef de service.

A. GILLES

Le greffier chef de service

Y. DEMOITIE

Les juges sociaux

S. DEMARCHE

R. GASON

Le Juge président la chambre

Et prononcé en langue française à l'audience du **mardi vingt-deux septembre deux mille vingt**, par la 2^{ème} chambre du tribunal du travail de Liège-division Namur, siégeant au Palais de Justice de Namur, par **Monsieur Renaud GASON**, Juge, assisté de **Madame Angélique GILLES**, greffier chef de service, qui signent ci-dessous.

A. GILLES

Le Greffier chef de service



R. GASON

Le juge président la chambre

