

REP.N°

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NAMUR

2^{ème} chambre – Audience publique du 28 mars 2011

JUGEMENT

R.G. n° 09/1480/A

EN CAUSE DE :

Madame A D

ayant pour conseil et comparaissant par Maître André-Marie SERVAIS, avocat à
Namur,

DEMANDERESSE, d'une part ;

CONTRE :

La VILLE DE NAMUR, représentée par son Collège des Bourgmestre et Echevins,
dont les bureaux sont sis à 5000 Namur, Hôtel de Ville, Esplanade de l'Hôtel de Ville,
1,

ayant pour conseil Maîtres Marc PREUMONT et Hugues HIERNAUX, et
comparaissant par Maître LANNOYE, avocats à Namur,

DEFENDERESSE, d'autre part.

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal prononce le jugement suivant :

Sur avis écrit conforme du Ministère public,

La demande de Madame D est recevable et fondée.

La Ville de Namur doit verser à Madame D les montants suivants :

- **13.924,80 EUR brut** à titre d'indemnité de protection contre le licenciement du chef d'un dépôt de plainte pour harcèlement sexuel au travail (article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996);
- **13.924,80 EUR brut** à titre d'indemnité de protection contre le licenciement de la travailleuse enceinte (article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail)
- **921,18 EUR brut**, à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire.

Les intérêts sont dus sur ces montants bruts à partir de la date du licenciement de Madame D le 23 février 2009.

La Ville doit également verser à Madame D une somme de 2.112,34 EUR à titre de dépens, comprenant l'indemnité de procédure.

Le jugement est fondé sur les motifs suivants :

I. LES FAITS

1.

Madame E a été engagée par la Ville de Namur (ci-après « la Ville ») le 15 novembre 2006, dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée. Un autre contrat à durée déterminée a suivi, avant que Madame E soit finalement engagée à durée indéterminée, le 15 novembre 2007.

Madame D était employée administrative au sein de la centrale « 100 » du service régional d'incendie.

2.

Le 25 août 2008, Madame D se présente à la Police de Namur en présence de son supérieur hiérarchique, Monsieur G. Elle y dépose une plainte à l'encontre de l'un de ses collègues, pompier volontaire, Monsieur A, du chef d'attentat à la pudeur, harcèlement sexuel, coups et blessures volontaires et menaces verbales directes (**pièce n° 16 du dossier de Madame D**).

Dans sa plainte, Madame D relate notamment que :

- durant la nuit du 27 au 28 juillet 2008, alors qu'elle se trouve seule en présence de Monsieur A sur le lieu de travail, ce dernier aurait sorti devant elle son pénis en érection et se serait masturbé. Monsieur A aurait ensuite regardé Madame D en passant son doigt sur la gorge ;
- du 5 au 22 août 2008, Madame E ainsi que son compagnon et Monsieur A et sa compagne partent en vacances en Corse. Au cours de ces vacances, Monsieur A aurait fait diverses avances à Madame D qui les a rejetées. Elle se serait également fait malmené et menacer par Monsieur A

3.

Par courrier du 25 août 2008, soit le jour-même du dépôt de la plainte de Madame D, la police de Namur informe la Ville de la plainte, rappelant l'interdiction de licenciement visée à l'article 13, §1^{er} de la loi du 10 janvier 2007 (**pièce n° 16 du dossier de Madame D : dossier répressif, annexe 36**).

4.

Le 24 décembre 2008, Madame D est examinée à l'occasion d'une évaluation de santé, en raison de sa grossesse. Le conseiller en prévention – médecin du travail conclut à l'aptitude de Madame D à poursuivre son travail, moyennant deux réserves : un écartement de tous risques infectieux et l'interdiction d'accomplir des prestations de nuit (**pièce n° 19 du dossier de Madame D**).

5.

En octobre et novembre 2008, et en janvier 2009, Madame D est sujette à plusieurs incapacités de travail, que son médecin traitant, le Docteur PAQUET, attribue à sa grossesse (**pièce n° 22 du dossier de Madame D**).

6.

Par courrier du 21 janvier 2009, le Commandant des pompiers C s'adresse à Monsieur P, du département des ressources humaines de la Ville. Il y exprime son point de vue quant à la plainte déposée par Madame D du chef de harcèlement sexuel. Il y relève que Madame D n'adopterait pas la même version des faits selon ses interlocuteurs. Il y affirme sa conviction selon laquelle Madame D ne dirait pas la vérité. Le Commandant conclut son courrier par ces termes :

« Inutile de dire que, dans ces circonstances, l'ambiance n'est pas au beau fixe. Cerise sur le gâteau, Madame D, sous le coup de l'émotion (ce sont ses propos), multiplie les absences pour maladie depuis le mois d'août. Ses collègues ne lui pardonnent pas facilement. Elle s'est plainte auprès de moi d'une mise à l'écart de la part de ceux-ci.

J'estime que les accusations portées contre Monsieur A ont été graves et ont porté atteinte à sa réputation. Visiblement, ces accusations sont non fondées et, donc, n'avaient pour but que de nuire à l'intéressé.

*Vu le contentieux de Madame D sur Mr A, vu qu'elle dégrade l'ambiance de travail de ses collègues, vu que ceux-ci en grande majorité souhaitent son absence, vu que la qualité de son travail ne soulève pas l'enthousiasme et considérant comme graves les événements qui viennent de se passer, je souhaite qu'il soit mis fin au contrat qui nous lie avec Mme D » (**pièce n° 1 du dossier de la Ville**).*

7.

Le 17 février 2009, le Collège communal se réunit et prend la décision de procéder au licenciement de Madame D

La décision du Collège est motivée comme suit :

« Attendu que Madame A D, opérateur 100 au SRI, en fonction depuis le 15 novembre 2007 a déposé plainte pour harcèlement sexuel auprès de la police à l'égard de M. A, pompier volontaire au SRI ; que le dossier a été classé sans suite par la Police au motif que les charges étaient insuffisantes ;

Attendu qu'en la matière, le règlement de travail applicable à l'ensemble des travailleurs de la Ville préconise un premier filtrage par un Conseiller en

prévention-psychologue du travail ; qu'il en ressort que Mme D. n'a pas appliqué cette procédure ;

Attendu que le dépôt de plainte a eu de lourdes conséquences sociales et morales pour M. A (réputation mise en cause, arrivée d'un combi de police à la caserne pour emmener l'intéressé, ...) ;

Attendu que M. C ; Commandant au SRI, a énoncé les griefs suivants à l'égard de Mme D. :

- *change de version selon ses interlocuteurs ;*
- *a tendance à manipuler son entourage ;*
- *l'ambiance de travail s'est dégradée suite à la plainte ;*
- *absences répétées pour maladie ;*
- *faible qualité de travail ;*
- *gravité des accusations.*

Attendu que M. C constate l'impossibilité de poursuivre la relation de travail et sollicite le remplacement de l'intéressée ;

Vu l'annotation de M. Delannay, Substitut du Procureur du Roi sur la lettre adressée au Parquet de Namur par M. Oger, avocat, par laquelle il indique le motif du classement sans suite de la plainte, soit des charges ;

Vu les rapports de M. P , responsable du SRH, de M. C Commandant du SRI, et de Mme D. , personne de confiance, joints au dossier, à ce propos ;

Attendu qu'à la lecture de ce qui précède, il convient de mettre fin à la relation de travail (...) » (pièce n° 10 du dossier de Madame D.).

8.

Par courrier du 23 février 2009, la Ville met fin au contrat de travail de Madame D. avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à la rémunération de trois mois. Le licenciement est opéré en exécution de la décision du Collège du 17 février 2009 (pièce n° 9 du dossier de Madame D.).

9.

Le certificat de chômage C4 mentionne, comme motif précis du chômage : « *Plainte abusive en matière de harcèlement sexuel (classée sans suite par le Parquet – charges insuffisantes)* » (pièce n° 12 du dossier de Madame I.).

II. LES DEMANDES

Madame D demande au Tribunal du travail de condamner la Ville à lui verser :

- une somme de 14.035,74 EUR à titre d'indemnité de protection en application de l'article 32~~tredecies~~ de la loi du 4 août 1996 ;
- une somme de 14.035,74 EUR à titre d'indemnité de protection de la maternité ;
- une somme de 976,66 EUR brut, à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis.

III. DISCUSSION

1. L'indemnité de protection suite au dépôt de plainte pour harcèlement sexuel, en application de la loi du 4 août 1996

1.1. Position des parties

Madame D affirme que son licenciement fut principalement motivé par la plainte pour harcèlement sexuel qu'elle déposa le 25 août 2008. Elle reproche à la Ville de n'avoir pris aucune mesure après qu'elle ait été informée de la plainte. Elle relève que la Ville a explicitement motivé sa décision de licenciement en faisant référence à la plainte déposée, son contexte et ses conséquences. Le fait que la plainte déposée auprès de la police de Namur ait été classée sans suite ne signifie pas que la plainte ne soit pas fondée, et certainement pas qu'elle soit abusive.

La Ville soutient qu'elle n'a pas licencié Madame D en raison de la plainte déposée par celle-ci. La Ville prétend que Madame D a été licenciée en raison du comportement qu'elle adopta après le dépôt de la plainte et en raison de divers autres griefs, notamment un manque de compétence et une attitude qui ne satisfaisaient pas son supérieur hiérarchique.

1.2. Examen par le Tribunal

1.2.1. En droit

Aux termes de l'article 32~~nonies~~ de la loi du 4 août 1996 :

« Le travailleur qui considère être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail s'adresse au conseiller en prévention ou à la personne de confiance et peut déposer une plainte motivée auprès de ces derniers aux conditions et selon les modalités fixées en application de l'article 32~~quater~~, §2.

Le travailleur visé à l'alinéa 1^{er} peut également s'adresser au fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, qui conformément à la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail, examine si l'employeur

respecte les dispositions du présent chapitre ainsi que ses arrêtés d'exécution ».

En vertu de l'article 32*tredecies*, §1er de la même loi :

« L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage, ni modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail des travailleurs suivants :

1° le travailleur qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur ;

2° le travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80 ;

3° le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, d'un membre du Ministère public ou du juge d'instruction

(...)».

Aux termes de l'article 32*tredecies*, §2 de la loi :

« La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au §1^{er} incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage ».

La preuve de l'existence de motifs étrangers à la plainte doit être rapportée de manière certaine et rigoureuse : aucun doute ne doit subsister. A ce propos, P. BRASSEUR et J.-Ph. CORDIER relèvent que *« selon une jurisprudence dominante, tous les motifs qui sont à l'origine de la rupture (...) doivent être étrangers à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage. Si un doute persiste sur un des motifs, l'employeur ne satisfait pas à la charge de la preuve et est redevable de l'indemnité de protection »*¹.

L'employeur qui procède au licenciement d'un travailleur durant la période de douze mois suivant la plainte sans être en mesure d'apporter la preuve de l'existence d'un motif étranger à la plainte est redevable, au choix du travailleur, soit d'une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, soit de dommages et intérêts en réparation du préjudice réellement subi par le travailleur.

1.2.2. En l'espèce

1.

¹ P. Brasseur et J.-Ph. Cordier, *« Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits... »*, coll. Etudes pratiques de droit social, Kluwer, 2009, p. 293

Le 25 août 2008, Madame D a déposé une plainte, entre autres pour harcèlement sexuel sur le lieu de travail, auprès de la police de Namur, contre Monsieur A

La Ville, employeur de Madame D, en fut informée par courrier du même jour.

Dès cet instant, Madame D bénéficiait donc de la protection spéciale contre le licenciement, pour une durée de 12 mois, soit jusqu'au 25 août 2009.

Durant cette période, si la Ville procédait au licenciement de Madame D, il lui appartenait d'être en mesure de prouver que le licenciement trouvait sa cause dans des motifs étrangers à la plainte de Madame D.

2.

La Ville échoue dans cette entreprise.

Il ressort en effet de l'ensemble des pièces du dossier que c'est précisément en raison de la plainte déposée que Madame D a été licenciée.

La Ville elle-même ne s'en cache pas, invoquant même explicitement ce motif à plusieurs reprises :

- ainsi, le Commandant C, dans son courrier du 21 janvier 2009 à la Ville, évoque la plainte de Madame D comme facteur de contentieux et source d'une « *mauvaise ambiance* » au sein du corps des pompiers. La plainte de Madame D est clairement identifiée comme étant un facteur de troubles au sein du service ;
- de même, dans sa délibération du 17 février 2009, la Ville relève que le dépôt de plainte de Madame D a « *dégradé* » l'ambiance de travail. A nouveau, la Ville stigmatise Madame D du fait de son dépôt de plainte, et en tire une motivation directe pour décider de procéder à son licenciement ;
- enfin, le certificat de chômage C4 mentionne, comme motif du licenciement de Madame D, « *plainte abusive en matière de harcèlement sexuel* ».

Il est difficile d'être plus explicite : à au moins trois reprises, la Ville a invoqué la plainte déposée par Madame D comme étant un motif de son licenciement.

3.

La Ville soutient que la plainte de Madame D était en réalité abusive.

D'une part, cette circonstance n'est pas pertinente pour déterminer si Madame D. bénéficiait, ou non, de la protection contre le licenciement. P. BRASSEUR et J.-Ph CORDIER relèvent ainsi que le travailleur qui déposerait une plainte qui, ultérieurement, se révélerait abusive, bénéficie de toute manière de la protection spéciale contre le licenciement². Dans un jugement du 23 octobre 2007, le Tribunal du travail de Bruxelles a retenu la même solution : « *la protection contre toute modification unilatérale et contre la rupture du contrat s'applique dès le dépôt de la plainte et du seul fait du dépôt ; elle est indépendante du résultat de celle-ci, en particulier, du bien-fondé ou non de celle-ci* »³.

D'autre part et en tout état de cause, la Ville ne démontre absolument pas que la plainte de Madame D. aurait été abusive. La seule circonstance qu'elle fut classée sans suite par le Parquet n'a d'incidence qu'en matière pénale et ne démontre bien entendu pas que Madame D. avait déposé plainte à tort ou, pire encore, de manière abusive.

4.

La Ville reproche également à Madame D. de ne pas avoir suivi la procédure interne de plainte qui serait en place et serait décrite dans le règlement de travail de la Ville. Ce grief à l'encontre de Madame D. n'est pas pertinent, pour plusieurs raisons :

- d'une part, la loi du 4 août 1996, telle que modifiée par la loi du 10 janvier 2007, reconnaît le droit de la victime à déposer plainte, si elle le choisit, auprès des services de police, puisque la protection contre le licenciement est acquise dès le dépôt d'une telle plainte. Il ne peut être reproché à Madame D. d'avoir fait le choix de cette voie ;
- ensuite, la Ville affirme qu'une procédure de plainte existait en son sein. Curieusement, toutefois, elle ne dépose aucun document à cet égard, telle par exemple la procédure de plainte, ou le nom et les coordonnées du conseiller en prévention spécialisé. Il est fait référence, à quelques reprises, d'une dame D., personne de confiance, mais ceci ne tend pas à établir que la Ville avait effectivement mis en place de manière complète les structures d'accueil et de traitement de plainte prévues légalement ;
- enfin, la Ville se contente d'affirmer que la plainte de Madame D. aurait été traitée par les services appropriés, mais elle ne dépose pas le rapport qu'aurait en principe dû rédiger le conseiller en prévention spécialisé. Il est donc impossible de vérifier si la Ville a, ou non, respecté ses obligations en assurant le suivi approprié à la plainte de Madame D.

5.

² *op. cit.*, p. 312

³ R.G. n°11278/06, cité par P. Brasseur et J.-Ph. Cordier, *op. cit.*, p. 313

Manifestement bien en mal de démontrer l'existence de circonstances étrangères à la plainte de Madame D. comme justification de son licenciement, la Ville invoque par ailleurs l'attitude de Madame D. postérieurement au dépôt de plainte et notamment des « *changements de version selon les interlocuteurs* », l'ambiance de travail qui s'est dégradée suite à la plainte, ou encore la gravité des accusations portées par Madame D. A nouveau, ces griefs sont directement liés à la plainte elle-même.

6.

Outre des « *absences répétées pour maladie* » (point sur lequel le Tribunal reviendra ci-dessous), la Ville invoque également, à l'appui de sa décision, une « *faible qualité du travail* » et une tendance qu'aurait Madame D. à « *manipuler son entourage* ».

Il s'agit là d'affirmations unilatérales qui ne sont étayées par aucun élément du dossier de la Ville.

1.2.3. Conclusion

Dès le 25 août 2008, date du dépôt de sa plainte pour harcèlement sexuel, Madame D. bénéficiait de la protection contre le licenciement et la Ville en était informée.

Si la Ville procédait au licenciement de Madame D. endéans les 12 mois, elle devait prouver que ce licenciement était motivé par des causes étrangères à la plainte de Madame D.

Madame D. a été licenciée endéans ce délai.

Non seulement la Ville ne prouve pas que Madame D. fut licenciée pour d'autres raisons que sa plainte, mais, pire encore, elle invoque comme raison principale du licenciement la plainte déposée et la « *mauvaise ambiance* » qui en a découlé au sein du service dans lequel Madame D. était occupée.

Il ne fait dans cette mesure aucun doute que Madame D. a notamment été licenciée en raison de son dépôt de plainte, sans qu'il soit nécessaire d'examiner si cette plainte était fondée ou non, abusive ou non.

Madame D. peut prétendre à l'indemnité de protection qu'elle postule, calculée sur base de sa rémunération totale, en ce compris la rémunération variable et les pécules de vacances.

La rémunération mensuelle de référence de Madame D. est de 2.320,80 EUR (**Conclusions de synthèse de la Ville, p. 38**). L'indemnité due, correspondant à la rémunération brute de six mois, s'élève donc à 13.924,80 EUR.

2. L'indemnité de protection de la maternité, en application de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971

2.1. Position des parties

Madame D soutient que son licenciement fut également motivé par la circonstance qu'elle était enceinte. A l'appui de sa thèse, elle se réfère au rapport du Commandant C, à la lettre de Monsieur P et à la délibération du Collège du 17 février 2009, documents qui font tous explicitement état des absences pour maladie de Madame D. Selon le médecin traitant de cette dernière, ces absences s'inscrivaient dans le cadre de sa grossesse.

La Ville affirme que Madame D ne peut à la fois prétendre qu'elle a été licenciée en raison de sa plainte pour harcèlement et soutenir que son licenciement fut motivé par sa grossesse.

2.2. Examen par le Tribunal

2.2.1. En droit

Principes

En vertu de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire aucun 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 de la travailleuse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

Des motifs en rapport avec la manière d'exécuter le travail convenu peuvent donner lieu à un licenciement licite, même si la travailleuse n'a pas nécessairement commis de faute⁴. Il est toutefois nécessaire que l'employeur puisse prouver, objectivement et avec un degré de certitude suffisant, les motifs invoqués, liés au comportement ou aux aptitudes de la travailleuse, afin d'éviter de vider de sa substance la protection de la maternité⁵.

La charge de la preuve des motifs étrangers à l'état de santé de la travailleuse incombe à l'employeur.

Même si, selon une partie de la jurisprudence, il n'appartient pas au tribunal de se prononcer sur la question de savoir si les motifs objectifs invoqués justifient le licenciement, le juge doit avoir l'occasion de vérifier l'existence effective de ces motifs⁶. Il faut donc que l'existence du motif invoqué puisse être constatée

⁴ Cour trav. Gand, 28 décembre 1994, *J.T.T.*, 1995, p. 362 ; Trib. trav. Bruxelles, 29 mars 1994, *J.T.T.*, 1995, p. 33

⁵ Trib. trav. Bruxelles, 29 mars 1994, *J.T.T.*, 1995, p. 33

⁶ Trib. trav. Gand, 11 septembre 1992, *T.G.R.*, 1993, p. 44

objectivement. Les motifs invoqués par l'employeur doivent présenter une nature objective et de simples affirmations ne suffisent pas⁷.

Ainsi, « à peine de vider le texte légal de toute efficacité, il convient évidemment d'exiger une extrême rigueur aussi bien en ce qui concerne le caractère sérieux des motifs de licenciement qu'en ce qui regarde la preuve de l'existence de ceux-ci »⁸.

Cumul

L'indemnité de protection de la maternité est-elle cumulable avec l'indemnité accordée au travailleur licencié en raison d'une plainte du chef de harcèlement ?

La réponse est positive, à condition que les indemnités ne réparent pas le même dommage et qu'elles ne trouvent pas leur origine dans la même cause.

Selon, P. BRASSEUR et J.-Ph. CORDIER « la loi du 4 août 1996 ne formule aucune interdiction de cumul entre l'indemnité de protection visée à l'article 32tredecies et d'autres indemnités. Par ailleurs, lors de l'adoption de la loi du 11 juin 2002 et de la loi du 10 janvier 2007, aucune disposition n'a été insérée dans d'autres lois afin d'éviter les cumuls entre les indemnités qu'elles prévoient et l'indemnité de protection de l'article 32tredecies. Il faut donc considérer qu'en principe, tous les cumuls sont autorisés, pour autant que les indemnités ne réparent pas plusieurs fois le même dommage »⁹.

J. JACQMAIN abonde dans le même sens : l'indemnité est « cumulable, le cas échéant, avec une indemnité compensatoire de préavis et d'autres indemnités particulières dont la cause serait différente »¹⁰.

2.2.2. En fait

1.

Il n'est pas contesté que Madame D bénéficiait, au moment de son licenciement, de la protection contre le licenciement visée à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Il appartient donc à la Ville de prouver, avec un degré suffisant de certitude, que le licenciement de Madame D est motivé par des considérations étrangères à sa grossesse.

La Ville invoque essentiellement deux motifs pour démontrer que Madame D a été licenciée pour d'autres raisons que sa maternité :

⁷ Cour trav. Mons, 7 décembre 1981, *J.T.T.*, 1983, p. 122; Cour trav. Mons, 21 février 1983, *J.T.T.*, 1983, p. 121; Trib. trav. Bruxelles, 2 décembre 1982, *J.T.T.*, 1983, p. 123

⁸ Cour trav. Mons, 16 mars 1981, R.G. n° 4812, inédit

⁹ *op. cit.*, p. 314

¹⁰ J. Jacqmain, "La loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail", *Chr. D.S.*, 2003, p. 33

- l'attitude et les compétences de Madame D ;
- le fait que Madame D ne peut à la fois avoir été licenciée en raison de sa plainte pour harcèlement et en raison du fait qu'elle était enceinte.

Comme on l'a vu ci-dessus, le premier motif, relatif à l'attitude et aux compétences de Madame D au travail, procède d'une affirmation unilatérale et n'est étayé par aucun élément sérieux. Il ne peut donc être retenu.

Quant au second motif, rien n'empêche que Madame D ait été licenciée pour au moins deux raisons : d'une part la plainte déposée et d'autre part le fait qu'elle était enceinte.

Parmi les motifs qui ont été explicitement invoqués par la Ville pour procéder au licenciement de Madame D , on peut d'ailleurs relever les « *absences répétées pour maladie* », figurant en toutes lettres dans la délibération du Collège du 17 février 2009. Or, Madame D dépose à son dossier un certificat médical, duquel il ressort que ses absences en octobre 2008, novembre 2008 et janvier 2009, étaient liées à sa grossesse.

Le contenu de ce certificat médical n'a jamais été contesté par la Ville, ni en termes de conclusions, ni lors des plaidoiries.

Non seulement la Ville ne prouve pas que le licenciement de Madame D est tout-à-fait étranger à sa grossesse, mais elle fait directement état, dans sa délibération préalable à la décision de licenciement, aux nombreuses absences de Madame D pour cause de maladie, durant sa grossesse.

2.2.3. Conclusion

La Ville n'apporte pas la preuve de l'existence d'un motif étranger à la grossesse de Madame D à l'appui de sa décision de licenciement.

Le licenciement de Madame D a pu être motivé par deux considérations : la plainte déposée en août 2008 et la grossesse de Madame D , à l'origine de ses absences pour maladie.

Il existe donc deux causes au licenciement de Madame D . Dans ces conditions, rien ne s'oppose au cumul des indemnités de protection.

La Ville doit verser à Madame D l'indemnité de protection de la maternité visée à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

La rémunération mensuelle de référence de Madame D est de 2.320,80 EUR (**Conclusions de synthèse de la Ville, p. 38**). L'indemnité due, correspondant à la rémunération brute de six mois, s'élève donc à 13.924,80 EUR.

3. L'indemnité compensatoire de préavis complémentaire

Madame D reproche à la Ville de ne pas avoir tenu compte de sa rémunération variable, d'un montant mensuel de 158,98 EUR au moment du calcul et de la liquidation de l'indemnité compensatoire de préavis qui lui fut versée, d'un montant de 6.041,22 EUR.

La Ville reconnaît le bien-fondé de la demande de Madame D mais fait remarquer que la rémunération variable mensuelle était de 141,80 EUR. Ceci semble correct sur base des fiches de paie de Madame D

La Ville doit à Madame D une somme de 921,18 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire.

INDICATIONS DE PROCEDURE

Les actes de procédure suivants figurent au dossier :

A COMPLETER - MENTIONNER LE JUGEMENT AVANT DIRE DROIT ET L'AVIS DU MINISTERE PUBLIC !

Les conseils des parties ont été entendus à l'audience publique du 2 avril 2010 ;

Les parties n'ont pas pu être conciliées.

Il a été fait application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

AINSI jugé par MM.

**Olivier RIJCKAERT, juge suppléant présidant la deuxième chambre,
A. MAGONETTE, juge social représentant les employeurs,
Ph. JACQMAIN, juge social représentant les employés,**

Et le présent jugement est prononcé contradictoirement le 28 mars 2011, à l'audience publique de la deuxième chambre du tribunal du travail de NAMUR, au palais de Justice de Namur, par Monsieur Olivier Rijckaert assisté de Madame Béatrice PETIT, greffier.

B. PETIT A. MAGONETTE Ph. JACQMAIN O. RIJCKAERT