



Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire 2023 /
R.G. Trib. Trav. 21/1970/A
Date du prononcé 10 janvier 2023
Numéro du rôle 2022/AL/181
En cause de : S SRL C/ D F

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-B

Arrêt

*** contrat de travail - amende civile (article 7 CCT 109) - licenciement manifestement déraisonnable (article 8 CCT 109) - discrimination sur base du sexe et de l'état de santé (état de grossesse - pas de preuve d'éléments permettant de présumer l'existence d'une discrimination).**

EN CAUSE :

La SRL S, inscrite à la Banque-Carrefour des entreprises sous le numéro, dont le siège social est établi à
partie appelante, ci-après dénommée « *srl S* »
ayant pour conseil Maître Steven VANDEBROEK, Avocat à 3500 HASSELT, Gouverneur Roppesingel 15/1.2
et ayant comparu par Maître Hélène ZIELONKA

CONTRE :

Madame F D, RRN, domiciliée à
partie intimée, ci-après dénommée « *Madame D.* »
ayant pour conseil Maître Stéphane ROBIDA, Avocat à 4100 BONCELLES, route du Condroz 61-63
et ayant comparu par Maître Marie-Noëlle RAHIER

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 13 décembre 2022, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 1er février 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 1^{ère} chambre bis M (R.G. 21/1970/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 11 mars 2022 et notifiée à Madame D. par pli judiciaire le 15 mars 2022 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 27 avril 2022 ;
- le transmis de la requête d'appel à l'auditorat général du travail de Liège, conformément à l'article 766 du Code judiciaire ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Liège, reçu au greffe de la cour le 16 mars 2022 ;

- l'ordonnance rendue le 27 avril 2022, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 13 décembre 2022 ;
- les conclusions ainsi que les conclusions additionnelles de Madame D., reçues au greffe de la cour respectivement les 13 mai 2022 et 26 août 2022, et encore les conclusions additionnelles reçues le 25 novembre 2022 ;
- les premières conclusions ainsi que les conclusions de synthèse de la srl S, reçues au greffe de la cour respectivement les 24 juillet 2022 et 27 octobre 2022 ;
- les dossiers de pièces de Madame D, reçus au greffe de la cour les 26 août 2022 et 25 novembre 2022 ;
- le dossier de pièces de la srl S, reçu au greffe de la cour le 27 octobre 2022 ;
- le courrier de l'auditorat général de Liège, remis au greffe de la cour le 30 novembre 2022, précisant que son Office n'émettrait pas d'avis dans ce dossier ;

Les parties ont été entendues à l'audience publique du 13 décembre 2022, et l'affaire a été immédiatement prise en délibéré pour qu'un arrêt soit rendu le 10 janvier 2023.

I LES FAITS

1

La srl S. est active dans le secteur du tourisme. Elle propose, *on line*, des deals temporaires (voyages, restaurants, bien-être, activités sportives, ...).

2

Madame D. est entrée au service de la srl S. le 16 septembre 2016 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, en qualité d'*account manager* pour la région liégeoise.

Son travail consistait principalement à prospecter des partenaires, surtout des restaurateurs, afin de mettre en place des collaborations pour l'émission de *vouchers* destinés à être mis en vente sur internet.

3

A partir de la mi-mars 2020, Madame D. a été placée en chômage économique suite au confinement imposé par la pandémie du Covid 19. La reprise des activités est intervenue au début du mois de juin 2020 (e-mail de la srl S. du 27 mars 2021, pièce 1 de son dossier).

4

Les parties s'accordent pour exposer que Madame D. a subi une courte période d'incapacité de travail en août 2020 mais aucune pièce n'est déposée.

Par courrier du 15 septembre 2020 (pièce 1 du dossier de Madame), la srl S. a mis fin au contrat à partir du 21 septembre 2020, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire équivalente à un préavis de 8 semaines de rémunération.

5

Par courrier du 9 novembre 2020 (pièce 2 du dossier de Madame), Madame D. a demandé à la srl S. les motifs de son licenciement.

6

La srl S. a établi le formulaire C4 le 17 novembre 2020 (pièce 3 du dossier de Madame). Le motif précis du chômage est le suivant : « *ne remplit pas les conditions* ».

Par courrier du 18 novembre 2020 (pièce 4 du dossier de Madame), la srl S. a également confirmé à Madame D. ce même motif de licenciement.

7

Par plusieurs courriers de son organisation syndicale (pièces 5 à 8 de son dossier), Madame D. a contesté les motifs de son licenciement et a, surtout, demandé la production d'un formulaire C4 correct puisque son dossier était bloqué à l'ONEm en raison d'inexactitudes mentionnées dans ce formulaire.

La srl S. a maintenu sa position par courrier du 9 mars 2022 (pièce 1 du dossier de la société).

8

Madame D. a introduit la présente procédure par requête du 5 juillet 2021.

II LE JUGEMENT DONT APPEL

9

Par le jugement dont appel du 1^{er} février 2022, rendu par défaut à l'égard de la srl S., le tribunal du travail de Liège (division Liège) a dit pour droit ce qui suit :

« Déclarons la demande fondée.

Condamnons la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse :

- Une somme de 1 174,86 EUR bruts au titre de sanction civile CCT109 à majorer des intérêts légaux depuis le 21/09/2020.*
- Une somme de 9 986,32 EUR bruts au titre d'indemnité CCT109 à majorer des intérêts légaux depuis le 21/09/2020.*
- Une somme de 15 273,20 EUR bruts du chef des législations anti-discrimination du 10/05/2007 à majorer des intérêts légaux depuis le 21/09/2020.*

Condamnons la partie défenderesse aux dépens liquidés à l'indemnité de procédure de 2 600 EUR et à la contribution BAJ de 20 EUR. »

III L'APPEL

10

La srl S. a interjeté appel de ce jugement par requête du 11 mars 2022.

Aux termes de ses dernières conclusions, elle demande à la cour de déclarer les demandes de Madame D. irrecevables ou non fondées. Elle demande également la condamnation de Madame D. aux dépens d'instance et d'appel, liquidés à la somme totale de 5 420 EUR.

A titre subsidiaire, elle demande à la cour d'ordonner des enquêtes.

11

Madame D. demande la confirmation du jugement dont appel.

A titre subsidiaire, dans l'hypothèse où la cour refuserait le cumul des indemnités pour licenciement manifestement déraisonnable et pour réparation des faits de discrimination, elle demande la condamnation de la srl S. à l'indemnisation pour violation de la loi anti-discrimination.

Elle demande enfin la condamnation de la srl S. aux dépens des deux instances, liquidés à la somme totale de 5 620 EUR.

IV LA RECEVABILITE DE L'APPEL

12

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même code, sont également remplies.

13

L'appel est recevable.

V LE FONDEMENT DE L'APPEL

5.1 Amende civile

5.1.1 Principes

14

La CCT n° 109 organise la droit pour le travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

15

L'employeur peut communiquer d'initiative les motifs du licenciement (article 6 de la CCT).

Lorsque l'employeur n'a pas communiqué les motifs concrets du licenciement, le travailleur peut en demander la communication par courrier recommandé, dans les deux mois qui suivent le licenciement (article 4 de la CCT).

L'employeur qui ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement, par courrier recommandé, dans les deux mois de la demande conforme à l'article 4 précité, est redevable au travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération (article 7 de la CCT).

16

Le formulaire C4 peut être le vecteur de la communication d'initiative des motifs du licenciement par l'employeur¹.

17

Que l'employeur choisisse de communiquer d'initiative (conformément à l'article 6 de la CCT n°109) ou de communiquer à la suite de la demande formulée par le travailleur (en application de l'article 5 de la CCT n°109), le contenu de la communication est le même : il doit s'agir des « motifs concrets qui ont conduit [au] licenciement »².

Les partenaires sociaux ont précisé que :

¹ Trib. trav. Bruxelles (fr), 28 avril 2017, R.G. n°15/1083/A. Voy. également dans ce sens : C. trav. Liège, division Namur, 26 septembre 2017, *J.T.T.*, 2018, p.25 ; trib. trav. Bruxelles (fr), 7 septembre 2016, R.G. n°15/473/A ; trib. trav. Bruxelles (fr), 3 janvier 2017, R.G. n°15/2842/A ; trib. trav. Liège, division Arlon, R.G. n°16/110/A ; trib. trav. Bruxelles (fr), 6 septembre 2016, R.G. n°15/10309/A. ; P. Crahay, « Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », *Ors.*, 2014/4, p.7 ; S. Gérard, A.-V. Michaux et E. Crabeels, « La CCT n°109 imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : un première lecture et – déjà – de nombreuses questions », *Chr.D.S.*, 2014/3, p. 144 ; Ch. Engels, « Hoe kennelijk onredelijk waren de ontslagbeslissingen van werkgevers sinds 1 april 2014 ? », *J.T.T.*, 2017, p. 440.

² L'article 5 de la CCT n°109 évoque non seulement que la communication de l'employeur doit avoir pour objet ces « motifs concrets » mais ajoute que « la lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs ». Nous sommes d'avis qu'il ne s'agit pas d'une obligation supplémentaire mais simplement d'une précision, un peu redondante, de la première obligation.

« L'objectif est de donner aux travailleurs un aperçu des motifs qui ont été à la base de leur licenciement, de sorte qu'ils puissent en apprécier le caractère raisonnable, sans imposer aux employeurs un cadre trop formaliste. »³

L'objectif est que le travailleur puisse *« apprécier s'il peut contester ce licenciement sur la base des motifs invoqués à cet effet ou s'il peut accepter la décision de l'employeur de le licencier »⁴*.

Une motivation sommaire, peu détaillée, peu circonstanciée n'est pas interdite.

Par contre, elle doit être factuelle, se référer à des éléments tangibles, être en prise avec la réalité. Il ne peut s'agir de formules creuses, vagues, impersonnelles ou stéréotypées⁵.

5.1.2 Application en l'espèce

18

Madame D. réclame la condamnation de la srl S. au paiement de l'amende civile forfaitaire prévue par l'article 7 de la CCT. Elle soutient que la srl S. n'aurait pas motivé spontanément sa décision de licenciement. Elle estime également qu'alors qu'elle a demandé les motifs concrets de son licenciement par courrier recommandé du 9 novembre 2020, le courrier de la srl S. du 18 novembre 2020 ne lui a pas été communiqué par voie recommandée et ne contient pas les motifs concrets du licenciement.

19

La srl S. ne conteste pas ces faits.

Elle affirme en revanche qu'elle aurait informé spontanément Madame D. des raisons de son licenciement, lors de plusieurs discussions.

20

L'existence de ces discussions est contestée par Madame D. et n'est pas établie.

La cour ne peut donc que constater que la srl S. ne démontre ni avoir communiqué spontanément les motifs concrets du licenciement, ni avoir répondu à la demande de Madame D., conformément au prescrit de la CCT n°109. Tout d'abord, il n'est pas démontré que son courrier du 18 novembre 2020 aurait été adressé par voie recommandée. Ensuite, les motifs communiqués à cette occasion (*« ne remplit pas les conditions »*) ne correspondent pas du tout à des motifs concrets puisqu'ils ne sont pas factuels, qu'ils ne se réfèrent pas à des éléments tangibles et qu'ils ne sont pas en prise avec la réalité.

³ Rapport précédant la CCT n°109, p. 3.

⁴ Rapport précédant la CCT n°109, p. 3.

⁵ Voy. en ce sens C. trav. Liège, division Liège, 26 septembre 2017, *J.T.T.*, 20147, p.25.

21

Il convient donc de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a déclaré la demande d'amende civile fondée.

5.2 Dommages et intérêts en réparation du préjudice résultant d'une discrimination**5.2.1 Principes****22**

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (ci-après dénommée la « loi générale ») interdit notamment, dans sa version applicable au moment des faits, la discrimination fondée sur l'état de santé actuel ou futur.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (ci-après dénommée la « loi genre ») interdit la discrimination sur base du sexe.

Ces lois transposent en droit belge plusieurs directives européennes :

- la loi genre transpose notamment la dernière directive « *refonte* » 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, cette directive fusionnant les directives suivantes, visées par l'article 2 de la loi du 10 mai 2007 : directive 76/207/CE, directive 86/378/CE, directive 75/117/CEE et directive 97/80/CE.
- la loi anti-discrimination transpose la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

23

Ces lois anti-discrimination s'appliquent à toutes les personnes en ce qui concerne les relations de travail⁶ et précisent expressément qu'elles s'appliquent à la « *décision de licenciement* »⁷. Plus généralement, les lois définissent les relations de travail comme suit : « *les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement* »⁸.

24

Dans les domaines qui relèvent du champ d'application des lois anti-discrimination, toute forme de discrimination est interdite⁹. Par conséquent, les lois interdisent notamment toute discrimination directe ou indirecte.

⁶ Article 6, §1^{er}, 5° de la loi genre et article 5, §1^{er}, 5° de la loi générale.

⁷ Article 6, §2, 3° et article 5, §1^{er}, 5° de la loi générale.

⁸ Article 5, 1° de la loi genre et article 5, §1^{er}, 5° de la loi générale.

⁹ Article 19 de la loi genre et article 14 de la loi générale.

24.1

La discrimination directe est la distinction directe, fondée sur un critère protégé (en l'occurrence le sexe¹⁰ ou la conviction religieuse¹¹) qui ne peut être justifiée conformément à la loi.

La distinction directe est, quant à elle, définie comme suit « *la situation qui se produit lorsque, sur la base du [critère protégé], une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable* »¹².

24.2

La discrimination indirecte est la distinction indirecte fondée un critère protégé (en l'occurrence le sexe¹³ ou la conviction religieuse¹⁴), qui ne peut être justifiée conformément à la loi.

La distinction indirecte est « *la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés* »¹⁵.

25

En matière de relations de travail, les lois anti-discrimination permettent de justifier :

- une distinction directe fondée sur le critère protégé par une exigence professionnelle essentielle et déterminante¹⁶ ;
- une distinction indirecte lorsque le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de la distinction est objectivement justifiée par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires¹⁷.

26

Lorsque la victime réclame une indemnisation d'un préjudice subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail, l'indemnisation est régie comme suit :

« l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination ; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de

¹⁰ Article 5, 6° de la loi genre.

¹¹ Article 4, 7° de la loi générale.

¹² Article 5, 5° de la loi genre et article 4, 6° de la loi générale.

¹³ Article 5, 8° de la loi genre.

¹⁴ Article 4, 9° de la loi générale.

¹⁵ Article 5, 7° de la loi genre et article 4, 8° de la loi générale.

¹⁶ Article 13, §1^{er} de la loi genre et article 8, §2 de la loi générale.

¹⁷ Article 15 de la loi genre et article 9 de la loi générale.

rémunération brute ;

Si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 20, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°. »¹⁸

27

Un mécanisme de partage de la charge de la preuve, dérogatoire au droit commun, a été instauré :

« Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, l'Institut [ou le Centre] ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur [l'un des critères protégés], il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination. »¹⁹

Bien que le texte indique qu'il revient uniquement à la victime d' « invoque[r] » des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination, doctrine et jurisprudence enseignent²⁰ qu'il ne suffit pas qu'elle allègue de tels faits. Il lui revient de les démontrer.

La loi genre (article 19, §2 et §3) énonce à titre non exhaustif des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe :

« Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une <discrimination> directe fondée sur le sexe, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes du même sexe; entre autres, différents signalements isolés faits auprès de l'Institut ou l'un des groupements d'intérêts; ou

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une <discrimination> indirecte fondée sur le sexe, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la <discrimination> fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable.

5.2.2 Application en l'espèce

¹⁸ Article 23 de la loi genre et 18, 2° de la loi générale.

¹⁹ Article 33 de la loi genre et article 28 de la loi générale.

²⁰ Cass., 18 décembre 2008, R.G. n°C060351F ; C. C., arrêt n°39/09 du 11 mars 2009 ; F. BOUQUELLE et A. FRY, « Les actions en cessation en droit social », Anthemis, 2012, p. 72.

28

Madame D. soutient que son licenciement serait intervenu « *en raison de son état de santé et plus particulièrement de sa grossesse* » (page 16 de ses conclusions).

29

Comme exposé précédemment, la maternité est une réalité qui ne concerne que les femmes.

Le licenciement intervenant en raison de la maternité d'une travailleuse, de son état de grossesse ou de l'incapacité de travail résultant de cette grossesse constitue donc une discrimination directe sur la base du sexe ainsi qu'une discrimination directe sur la base de l'état de santé de la travailleuse.

30

Compte tenu du mécanisme de partage de la preuve mis en place par les lois anti-discrimination, il revient à Madame D. de démontrer l'existence de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe et/ou sur l'état de santé.

Si cette preuve est rapportée, il appartiendra à la srl S. de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

a) Faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination**31**

Madame D. affirme tout d'abord qu'elle avait informé la srl S., en la personne de Monsieur R. (gérant). Elle indique tout d'abord qu'elle l'a informé lors d'une entrevue qui s'est tenue le 8 juillet 2020 puis par un courrier du 13 août 2020 (pièce 10 de son dossier).

31.1

Il n'est pas contesté que la réunion du 8 juillet 2020 s'est bien tenue et que Madame D. souhaitait « *faire part de choses personnelles* » à Monsieur R. (sms du 8 juillet 2020, pièce 9 du dossier de Madame). Il est en revanche contesté que Madame D. ait à cette occasion informé Monsieur R. de sa grossesse. La srl S. soutient que cette discussion était relative à la volonté de Madame D. de réduire son temps de travail pour pouvoir s'investir davantage dans l'entreprise de son compagnon.

31.2

La srl S. soutient qu'elle n'a pas reçu le courrier du 13 août 2020. La cour s'étonne d'ailleurs de l'envoi d'un tel courrier par voie postale alors que les parties étaient constamment en contact par sms et e-mail.

De plus, le courrier précise qu'il est adressé « *par recommandé avec accusé de réception* »

(pièce 10 du dossier de Madame) mais les récépissés ne sont pas déposés.

L'intérêt d'une information officielle est de pouvoir démontrer la connaissance de son employeur de son état de grossesse. L'envoi d'un courrier simple plutôt que d'un e-mail ou un sms ou un courrier recommandé est par conséquent assez étonnant.

31.3

Il est exact que Madame D. avait informé une de ses collègues de travail (Madame H.) de sa grossesse (pièce 12 de son dossier). Il n'est en revanche pas établi que Madame H. était la supérieure hiérarchique de Madame D. Au contraire, elles occupaient toutes les deux la fonction d'*account manager* (page 2 des conclusions de Madame D. et attestation de Madame H. (pièce 5 du dossier de la société)). Informer une collègue de travail de sa grossesse n'équivaut pas à en informer son employeur.

31.4

Madame D. souligne encore qu'elle était enceinte d'un peu plus de 4 mois lorsqu'elle a été licenciée, de sorte que son état était de toute manière visible. La cour ne partage pas cette analyse. En fonction de la morphologie de la travailleuse et de son style vestimentaire, il est tout à fait possible qu'un employeur ne puisse déterminer avec certitude son état de grossesse en la voyant, certainement durant le 4^{ème} mois de la grossesse.

31.5

Il n'est donc pas établi que la srl S. avait connaissance de la grossesse de Madame D. au moment de la prise de décision de licenciement.

32

La srl S. démontre par ailleurs de son côté qu'elle occupe plusieurs employées féminines, qui ont vécu leur grossesse de façon parfaitement respectueuse au sein de la société (attestations (conformes au prescrit du Code judiciaire) de Mesdames H., V. et Y., pièces 5 à 7 du dossier de la société).

Même si le fait que plusieurs travailleuses n'aient pas été discriminées ne permet pas d'exclure toute possibilité de discrimination de Madame D., cela démontre que la culture de l'entreprise n'est pas structurellement problématique à cet égard.

33

Il est exact que la chronologie est interpellante (licenciement de Madame D. dans les premiers mois de sa grossesse) mais il est possible qu'il s'agisse d'une simple coïncidence puisque la srl L. avance avec une certaine crédibilité le rendement insuffisant de Madame D. (2 points en juin, juillet et août 2020 alors qu'elle a atteint jusqu'à 25 points en octobre 2019, pièce 4 du dossier de la société) de même qu'une conjoncture économique difficile après plusieurs mois de *lock down*.

Cette chronologie interpellante mais pas inexplicable est en tout cas en l'espèce insuffisante pour retenir que Madame D. établit des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination.

b) Conclusion**34**

La demande de dommages et intérêts pour l'indemnisation du préjudice subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail est non fondée.

Par conséquent, il n'est pas nécessaire d'examiner la question de la possibilité de cumuler cette indemnité avec l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

5.3 Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable**5.3.1 Principes****35**

Pour les congés donnés depuis le 1^{er} avril 2014, l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 (déterminant les hypothèses dans lesquelles un licenciement était abusif) a cessé de s'appliquer au profit de la CCT n° 109 du Conseil national du travail concernant la motivation du licenciement (sanctionnant les « licenciements manifestement déraisonnables »).

36

La CCT n°109 définit et sanctionne le licenciement manifestement déraisonnable d'un travailleur.

L'article 8 de la CCT n°109 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme suit :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. » (la cour souligne)

Les partenaires sociaux ont commenté cet article en ces termes :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable. En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les

différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

La doctrine²¹ enseigne à juste titre que cette définition est tout à fait en ligne avec l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978, tel qu'il était interprété par la Cour de cassation depuis 2010²².

37

L'article 10 prévoit le mécanisme de charge de la preuve de l'existence de motifs raisonnables fondant le licenciement :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »

38

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable au travailleur d'une indemnité égale au minimum à 3 semaines et au maximum à 17 semaines de rémunération²³.

Le commentaire précise que :

« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement. »

²¹ L. Peltzer et E. Plasschaert, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014 », *J.T.*, 2014, n°6565, p. 385.

²² Cass., 22 novembre 2010, *J.T.T.*, 2011, p. 3.

²³ Article 9 de la CCT n°109.

En d'autres termes, selon la doctrine, « *le montant de l'indemnité dépendrait donc de l'intensité du caractère abusif du licenciement. Le tribunal serait appelé à moduler l'indemnité à l'aune du manque de justification raisonnable de la rupture du contrat* »²⁴.

5.3.2 Application en l'espèce

39

En l'espèce, la cour a dit pour droit que la srl S. n'avait pas communiqué à Madame D. les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 6 de la CCT n°109.

Par conséquent, elle supporte la charge de la preuve et doit donc fournir la preuve du caractère non manifestement déraisonnable du licenciement.

40

Il appartient à la cour de déterminer si au moment de la prise de décision de licenciement, la srl S. a pris une décision fondée sur des motifs en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise et qui aurait pu être décidée par un employeur normal et raisonnable.

41

La srl S. soutient que le licenciement serait fondé sur les aptitudes de Madame D. ainsi que sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Elle prétend en effet que « *Madame D. ne fonctionnait pas bien après le lock down* » que « *ses prestations en juin et juillet étaient fort faibles par rapport à ses collègues et étaient manifestement insuffisantes* » (page 9 de ses conclusions).

42

La cour estime cependant que ces reproches ne sont pas établis²⁵, pour les motifs suivants :

- La srl S. ne dépose aucune pièce qui permet d'établir que des objectifs avaient été fixés à Madame D. Bien plus, même dans le cadre de la présente procédure, les choses sont assez floues : ses conclusions (page 8) évoquent un objectif de « *15 deals* » par mois pendant que ses pièces se réfèrent à « *minimum 20 [contrats]* » (e-mail du 27 mars 2021, pièce 1 de son dossier, traduction libre) ou « *20 points* » (pièce 9 de son dossier) ;

²⁴ P. Crahay, « Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », *Ors.*, 2014/4, p.10.

²⁵ Si la cour a estimé que la srl S. invoquait avec une certaine crédibilité un rendement insuffisant de Madame D. dans le cadre de l'examen de la demande de dommages et intérêts pour discrimination (voir supra, point 33), c'est car il appartient à Madame D. d'établir des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination. Elle supporte par conséquent dans un premier temps la charge de la preuve pour ce chef de demande. Alors que, dans le cadre de l'examen de la demande de licenciement manifestement déraisonnable, c'est la srl S. qui supporte la charge de la preuve.

La perspective est donc différente et engendre une appréciation différente de la situation.

- Aucune pièce ne permet de comparer les résultats de Madame D. aux résultats des autres employés de l'entreprise de sorte qu'il est impossible de déterminer si ses prestations étaient « *fort faibles par rapport à ses collègues* » ;
- La pièce 4 intitulée « *liste des deals simulés* » se réfère à des « *points* » obtenus chaque mois par Madame D. La manière dont ces points sont attribués n'est pas très claire²⁶ mais ce document apparaît fiable puisqu'il semble s'agir d'une extraction d'un programme informatique²⁷. On y constate effectivement que Madame D. n'a obtenu que 2 points en juin, juillet et août 2020. Ces résultats sont nettement inférieurs aux points obtenus avant le confinement. Madame D. expose cependant de manière crédible que le secteur *horeca* venait d'être autorisé à rouvrir et que les affaires reprenaient doucement, les partenaires du secteur n'étant pas particulièrement enclins à offrir des vouchers. Quoiqu'il en soit, sans point de comparaison avec ce qui était attendu de Madame D., avec les résultats obtenus par ses collègues et, de manière générale avec les objectifs et les résultats de la société pour cette période, il n'est pas possible de retenir que cette pièce établit les reproches formulés par la srl S.
- La srl S. n'établit pas avoir adressé, en cours de contrat, le moindre reproche à Madame D. au sujet de l'insuffisance de ses résultats. Non seulement aucun avertissement formel ne lui a été envoyé mais, plus étonnant encore, la srl S. ne produit même aucun retour informel négatif, par exemple à l'occasion de la communication des chiffres mensuels.

43

La demande d'enquête formulée à titre subsidiaire par la srl S. ne porte pas sur des faits pertinents pour établir avec suffisamment de précision les motifs de licenciement invoqués par la société. La cour n'y fera donc pas droit.

44

Pour l'ensemble de ces motifs, la cour estime que le licenciement de Madame D. est manifestement déraisonnable.

45

Le montant de l'indemnité doit être déterminé par la cour dans la fourchette suivante : 3 à 17 semaines. Il dépend de l'intensité du caractère déraisonnable du licenciement.

Madame D. réclame une indemnité de 17 semaines de rémunération, la srl S. invoquant à titre subsidiaire une limitation du *quantum* à 3 semaines.

²⁶ Un point ne peut notamment pas correspondre à un client puisque, certains mois, Madame D. a obtenu un nombre de points ne correspondant pas à un nombre entier (16,5 en novembre 2019 ou 3,5 en mai 2020). Il semble qu'il y ait une valorisation différente des anciens et des nouveaux clients mais sans que la cour puisse identifier la proportion précise. Interrogée sur cette question à l'audience, la srl S. n'a pas été en mesure de communiquer des explications plus claires.

²⁷ Au contraire de la pièce 9 du dossier de la srl S., qui constitue un document rédigé unilatéralement.

Une indemnité modérée de 7 semaines sera en l'espèce retenue car les motifs invoqués par la srl S., quoique non prouvés, ne paraissent pas pour autant complètement fantaisistes, surtout à l'égard d'une travailleuse disposant d'une faible ancienneté.

46

L'appel est donc partiellement fondé et la srl S. est condamnée au paiement de la somme brute de 4 112,01 EUR selon le décompte de rémunération de référence établi par Madame D. et non contesté par la srl S.

5.4 Dépens

47

Les premiers juges ont condamné la srl S. aux dépens d'instance, liquidés dans le chef de Madame D. à la somme totale de 2 620 EUR (indemnité de procédure et contribution relative à l'aide juridique de deuxième ligne).

La srl S. demande à la cour de réformer le jugement et de condamner Madame D. aux entiers dépens d'instance et d'appel.

Madame D. demande la confirmation du jugement *a quo* sur ce point et la condamnation de la srl S. aux dépens d'appel.

6.1 Principes

48

La partie succombante doit être condamnée aux dépens (article 1017, al.1 du Code judiciaire), qui comprennent notamment l'indemnité de procédure.

Lorsque les parties succombent respectivement sur quelque chef, les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge (article 1017, al. 4 du Code judiciaire).

6.2 Application en l'espèce

49

En l'espèce, la cour estime inopportun de procéder à une quelconque compensation des dépens pour les motifs suivants :

- par son attitude, la srl S. a imposé à Madame D. de multiplier les démarches pour faire valoir ses droits (y compris pour l'obtention d'un formulaire C4 correctement rédigé à remettre à l'ONEm, ce qui a engendré la privation d'allocations de chômage durant plusieurs mois).
- bien que régulièrement convoquée devant les premiers juges, la srl S. a fait défaut, imposant donc une procédure d'appel pour pouvoir procéder à un examen au fond.

- par ailleurs, la srl S. succombe quant à deux chefs de demande sur trois (amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable).

50

Il convient donc de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la srl S. aux dépens d'instance et de condamner la srl S. à supporter ses propres dépens d'appel ainsi que les dépens d'appel de Madame D., liquidés à la somme totale de 3 000 EUR.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé,

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a statué sur la demande d'amende civile,

Réformant le jugement dont appel, condamne la srl S. au paiement de la somme brute de 4 112,01 EUR à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 21 septembre 2020,

Réformant le jugement dont appel, déclare la demande de dommages et intérêts pour l'indemnisation du préjudice subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail non fondée,

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a statué sur les dépens d'instance,

Condamne la srl S. à supporter ses propres dépens d'appel ainsi que les dépens d'appel de Madame D., liquidés à la somme totale de 3000 EUR.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

A F, Conseiller faisant fonction de Président,
B V, conseiller social au titre d'employeur
C D, conseiller social au titre d'employé

Assistés de N P, Greffier,

Le Greffier

Le Conseiller Social

Le Président

Monsieur B V, conseiller social au titre d'employeur, étant dans l'impossibilité de signer l'arrêt au délibéré duquel il a participé, celui-ci est signé, conformément à l'article 785 alinéa 1 du Code judiciaire, par les autres membres du siège qui ont participé au délibéré.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3 B de la Cour du travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le mardi **DIX JANVIER DEUX MILLE VINGT TROIS**, par :

A F, Conseiller faisant fonction de Président,
Assistée de N P, Greffier,

Le Greffier

Le Président