

COUR DU TRAVAIL DE MONS DU 21 OCTOBRE 2022

Droit du travail.

Contrat de travail d'employée.

Travailleuse bénéficiant d'un crédit-temps (réduction à 4/5ème de son temps de travail) en vertu de la CCT n°103 licenciée quelques jours après la reprise de son travail après une période d'incapacité de travail de plusieurs semaines.

- I. Droit au bénéfice de l'indemnité protectionnelle prévue par l'article 24 de la CCT n°103 dans la mesure où l'employeur reste en défaut de prouver que le licenciement est étranger à l'exercice du droit au crédit-temps.
- II. Travailleuse prétendant, également, que son licenciement est discriminatoire sur pied de la loi du 10/05/2007 prohibant toute discrimination fondée sur l'état de santé actuel ou futur.
Moyen fondé.
Employeur ne démontrant pas que le licenciement était motivé par la perturbation que (absence de la travailleuse aurait causée dans l'organisation de l'entreprise.
- III. Cumul autorisé des deux indemnités (CCT n°103 + loi du 10/05/2007) car elles trouvent leur source dans des causes distinctes et réparent des dommages distincts.

Article 578, 1° et 13° du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

La SRL M. +, (BCE ...), dont le siège social est établi à (...),

Partie appelante, défenderesse originaire, comparissant par son conseil Maître WARZEE substituant Maître SCHEYS, avocat à HASSELT,

CONTRE :

Madame S. C. , (RRN ...), domiciliée (...),

Partie intimée, demanderesse originaire, comparissant par son conseil Maître A. GILLAIN, avocat à CHARLEROI

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu, l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 20/12/2021 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, appel formé par requête revue au greffe de la cour le 01/03/2022 ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire, prise sur pied de l'article 747, §2 du Code judiciaire le 04/04/2022 et notifiée le même jour aux parties ;

Vu, pour Madame C. , ses conclusions d'appel revues au greffe de la cour le 16/05/2022;

Vu, pour la SRL M. +, ses conclusions d'appel revues au greffe de la cour le 28/06/2022;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la lère chambre tenue le 16/09/2022 ;

Vu le dossier des parties ;

RECEVABILITE DE LA REQUETE D'APPEL

Par requête revue au greffe le 01/03/2022, la SRL M. + a relevé appel d'un jugement prononcé contradictoirement le 20/12/2021 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi.

L'appel élevé à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

FONDEMENT :

1. Les faits de la cause

La SRL M. + est active dans le secteur des titres-services et a repris en date du 30/03/2018 l'activité des titres-services précédemment exploitée par la société T. .

Madame C. , née le (...), est entrée au service de la société T. , en qualité de consultante en titres-services à tout le moins à partir du 30/11/2015.

L'engagement de Madame C. a été réalisé, dans un premier temps, dans le cadre de divers contrats de travail intérimaire, puis, à partir du 11/01/2016, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps plein.

Après la reprise de l'activité de la société T. , Madame C. a continué son travail dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein avec la SRL M. +, avec maintien de son ancienneté au 11/01/2016.

En pratique, son travail a toujours été le même. Elle s'occupait de l'agence de Charleroi, qui gère 98 travailleurs en titres services.

A partir du 15/01/2018, Madame C. a sollicité et obtenu la possibilité de bénéficier d'un crédit-temps à 4/5ème temps, en vue d'octroyer des soins à un membre de son ménage ou de sa famille gravement malade (à savoir son père).

La durée du crédit-temps a été renouvelée à deux reprises et devait prendre fin le 14/10/2018.

A partir du 31/03/2018, son volume de travail hebdomadaire a été fixé à 35 heures, effectués en 37 heures moyennant 12 journées de récupération par an.

Parallèlement, et par un document signé également le 31/03/2018, il a été convenu que sa durée hebdomadaire de travail était fixée à 29h36 (soit un 4/5ème temps) dans le cadre d'un crédit-temps débutant le 16/04/2018 et finissant le 14/07/2018.

En 2017 et en 2018, Madame C. a connu divers problèmes de santé.

Elle s'est retrouvée en incapacité de travail aux périodes suivantes :

- du 2 au 12 février 2017;
- du 10 au 12 janvier 2018 ;
- du 9 au 27 juillet 2018;
- du 22 août 2018 au 17 septembre 2018.

Par une lettre du 02/10/2018, la SRL M. + a mis fin au contrat de travail qui la liait à Madame C. comme suit :

« Madame C. ,

Concerne : rupture de votre contrat de travail

Nous revenons à notre entretien de ce jour au cours duquel nous vous avons fait part de notre souhait de mettre un terme à votre contrat de travail.

Dès lors, par la présente, nous avons le regret de mettre un terme à votre contrat de travail avec effet immédiat avec prise d'effet au 2 octobre 2018.

Le motif de votre licenciement est le suivant : manquements dans le travail liés aux absences répétitives qui perturbent l'organisation du travail.

Aucun préavis ne sera presté.

Durant notre entretien, nous vous avons fait part des raisons qui nous poussent mettre un terme à notre collaboration. Elles vous sont connues.

Nous vous demandons par ailleurs de bien vouloir nous restituer immédiatement tous les biens, équipements, documents et propriété appartenant ou mis à votre disposition par notre société.

Vos documents sociaux vous seront remis au terme de votre période de préavis.

En vous souhaitant le meilleur pour la suite de votre carrière professionnelle, nous vous prions de recevoir, Madame C. , l'expression de nos sentiments distingués. »

Par une lettre du 10/12/2018, Madame C. a, par l'intermédiaire de son syndicat, notamment contesté tout manquement dans l'exercice de son travail et rappelé que ses absences pour incapacité de travail avaient toujours été justifiées.

Par courrier en réponse du 18/12/2018, la SRL M. + a maintenu son motif du licenciement, à savoir des « manquements dans le travail liés aux absences répétitives qui perturbent l'organisation du travail ».

Par lettre du 14/01/2019, Madame C. a alors réclamé une indemnité forfaitaire de six mois, estimant que son licenciement était en lien avec l'exercice de son droit au crédit-temps.

Par courrier en réponse du 15/01/2019, la SRL M. + a contesté tout lien entre le licenciement et le droit au crédit-temps de Madame C. .

Par une lettre du 26/09/2019 qualifiée de « mise en demeure interruptive de prescription » et adressée en application de l'article 2244, §2, du Code civil, Madame C. a, par l'intermédiaire de son conseil, mis en demeure la SRL M. + de lui payer la somme de 25.632,14€ correspondant à deux indemnités forfaitaires de six mois de rémunération chacune à titre d'indemnité de protection contre la discrimination fondée sur l'état de santé d'une part, et à titre d'indemnité de protection pour travailleur en crédit-temps d'autre part.

Faute pour la SRL M. + de réserver suite aux revendications formulées par Madame C. , cette dernière se vit contrainte de porter le débat sur le terrain judiciaire.

2. Rétroactes de la procédure

Par requête introductive d'instance revue au greffe le 15/05/2020, Madame C. a sollicité la condamnation de la SRL M. + au paiement des sommes suivantes :

- 12.816,07 € bruts à titre d'indemnité forfaitaire en application de la CCT n°103 équivalente à 6 mois de rémunération ;
 - 12.816,07€ bruts à titre d'indemnité de protection contre la discrimination en vertu de la loi du 10/05/2007, équivalente à 6 mois de rémunération ;
- le tout à augmenter des intérêts légaux à partir du 02/10/2018.

Elle a, également, postulé la condamnation de la SRL M. + au paiement des frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 2.400 €.

Par jugement prononcé le 20/12/2021, le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi a déclaré la demande recevable et fondée et a condamné la SRL M. + payer à Madame C. les sommes suivantes à majorer des intérêts au taux légal en matière civile à dater du 02/10/2018 :

- 12.816,07 € bruts à titre d'indemnité forfaitaire due en application de la CCT n°103 ;
- 12.816,07 € bruts à titre d'indemnité forfaitaire due en application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Il a, également, condamné la SRL M. + à supporter les frais et dépens de l'instance à savoir :

- la somme de 20 à titre de contribution destinée au Fonds d'aide juridique de deuxième ligne (loi du 19 mars 2017), et ;
- l'indemnité de procédure, liquidée à 2.400€ par Madame C. , à majorer des intérêts au taux légal à dater du présent jugement.

La SRL M. + interjeta appel de ce jugement.

GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE

La SRL M. + fait grief au jugement dont appel d'avoir autorisé le cumul entre l'indemnité allouée sur base de l'article 21, §4, de la CCT n°103 et celle accordée sur pied de l'article 18, §2, 2° de la loi du 10/05/2007.

Or, fait-elle valoir, les deux indemnités ne peuvent être cumulées que dans la seule hypothèse où il existe deux fautes distinctes et, en outre, des dommages différents.

La SRL M. + estime qu'il est contradictoire, dans le chef de Madame C. , de prétendre, d'une part, qu'elle a été licenciée en raison de l'exercice de son droit au crédit-temps et, d'autre part, qu'elle a été licenciée en excipant de son état de santé actuel ou futur.

Elle estime que Madame C. ne prouve pas l'existence de fautes distinctes et encore moins un dommage différent.

A titre subsidiaire, relève la SRL M. +, la CCT n°103 du 27/06/2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emploi de fin de carrière ne prévoit pas une interdiction absolue de licenciement : en effet, le licenciement opéré pour une raison autre que le crédit-temps reste autorisé.

Elle déclare contester avoir licencié Madame C. en raison de l'exercice de son droit au crédit-temps dès lors qu'elle bénéficie déjà de ce régime avant son entrée en fonction au sein de ses établissements.

Tout au contraire, souligne la SRL M. +, ce sont les nombreuses absences de Madame C. durant la période précédant son licenciement qui l'ont contrainte à la licencier et ce dans la mesure où., ces absences perturbaient gravement le fonctionnement de l'entreprise.

En effet, observe-t-elle, Madame C. était la seule employée de la succursale de Charleroi : elle était entièrement responsable, entre autre, de la planification des aide-ménagères, du recrutement et de la gestion du personnel ainsi que de l'ensemble de l'administration du service.

Tout en concédant qu'elle a suppléé l'absence de Madame C. par l'envoi d'un renfort du T.B.S. en la personne de Madame T. O., la SRL M. + indique, toutefois, que celle-ci n'était pas une consultante.

Elle ajoute qu'en tout état de cause le détachement de Madame O. et d'une autre travailleuse de l'équipe Business Support Vlaanderen, Madame A., a engendré lui-même des difficultés au sein des services qui occupaient ces deux travailleuses.

Par ailleurs, note la SRL M. + il a été constaté, durant la dernière période d'absence de Madame C. , un certain nombre de manquements importants dans l'exécution de son travail pour lesquels elle s'est vue notifier un avertissement écrit en date du 25/09/2018 lequel n'a engendré aucune réaction de sa part.

Elle relève, ainsi, que ce sont bien les absences fréquentes de Madame C. qui ont perturbé l'organisation du travail ainsi que la constatation de manquements dans son travail qui ont justifié le licenciement signifié à Madame C. de telle sorte que le licenciement ne présente aucun rapport avec l'exercice par cette dernière de son droit au crédit-temps.

Abordant le second chef de demande formulé par Madame C. portant sur l'indemnité fondée sur la discrimination liée à son état de santé, la SRL M. + indique que Madame C. n'invoque aucun fait qui permettrait de déduire une présomption de discrimination sur base de son état de santé actuel et/ou futur.

Elle estima que la constatation que le licenciement est intervenu deux semaines après la fin d'une période d'incapacité de travail ne constitue pas un fait permettant de déduire une discrimination : en effet, poursuit-elle, si Madame C. avait été licenciée en raison de son incapacité de travail, quod non, cet acte serait survenu immédiatement après son retour au travail.

En outre, relève la SRL M. +, au moment où le licenciement de Madame C. est intervenu, elle n'avait aucunement connaissance des problèmes de santé actuels et/ou futurs de Madame C. .

Quoiqu'il en soit, elle réitère son argumentation selon laquelle Madame C. a été licenciée en raison de l'impact négatif que ses fréquentes absences pendant la période précédant le licenciement, ont engendré sur l'organisation du travail au sein de la succursale de Charleroi et donc sur les besoins de l'entreprise et, aussi, en raison des manquements professionnels constatés lors de sa dernière période d'absence.

A titre infiniment subsidiaire, note la SRL M. +, si la cour de céans devait conclure, quod non, à l'existence d'une discrimination, encore conviendrait-il de constater qu'elle aurait, malgré tout, licencié Madame C. même si celle-ci n'avait présenté aucun problème de santé de telle sorte qu'elle pourrait, tout au plus, être condamnée au paiement d'une indemnité égale à 3 mois de rémunération brute.

Elle sollicite la réformation du jugement querellé.

POSITION DE MADAME C.

Abordant le premier chef de demande portant sur l'indemnité forfaitaire prévue par la CCT n°103, Madame C. indique que, depuis son occupation pour compte de la SRL M. +, elle a été absente trois fois (en juillet, août et septembre 2018), ses absences étant justifiées par son état d'incapacité de travail lié à des maladies.

Elle relève que la SRL M. + allègue une perturbation de l'organisation du travail sans jamais en apporter la preuve et ajoute que l'avertissement qu'elle a reçu par mail du 25/09/2018 ne démontre ni une quelconque perturbation de l'organisation du travail ni l'existence d'une faute justifiant son licenciement.

Tout porte à croire, souligne Madame C. , que ce mail auquel elle a répondu a été rédigé pour créer de toute pièce un avertissement en vue de son licenciement.

Elle estime, ainsi, que dans la mesure où la SRL M. + a rompu son contrat de travail en violation de la CCT n°103, elle est « de jure » redevable du paiement de l'indemnité forfaitaire fixée à 6 mois de rémunération, soit 12.816,07€ bruts.

S'agissant du second chef de demande relatif à l'indemnité forfaitaire prévue par la loi du 10/05/2007, Madame C. relève que la SRL M. + invoque des « absences répétitives qui perturbent l'organisation du travail » alors même que toutes ses absences ont toujours été justifiées par des raisons médicales.

Elle considère, ainsi, qu'opérer une distinction sur base de l'état de santé d'un travailleur constitue une discrimination directe au sens de la loi du 10/05/2007.

Madame C. souligne, en effet, qu'il apparaît très clairement de la lettre du 15/01/2019 de la SRL M. + que cette dernière craignait qu'elle ne prenne d'autres congés en raison de sa maladie, restant toutefois au défaut, une fois encore, de démontrer en quoi ses absences auraient effectivement désorganisé le travail de l'entreprise.

Dès lors, conclut-elle, que la SRL M. + a adopté un comportement discriminatoire à son égard, elle lui est redevable du paiement de l'indemnité protectionnelle fixée à 6 mois de rémunération brute, soit la somme de 12.816,07€.

Madame C. estime, en tout état de cause, que ces deux indemnités sont cumulables dans la mesure où elles ont une cause juridique distincte et qu'elles réparent un dommage différent.

Elle sollicite la confirmation du jugement dont appel.

DISCUSSION — EN DROIT

I. Fondement de la requête d'appel

I. 1. Quant au fondement du premier chef de demande portant sur l'indemnité protectionnelle forfaitaire visée par la CCT n°103

I. 1. a) Les principes applicables

La convention collective de travail n°103 du 27/06/2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emploi de fin de carrière prévoit un système de réduction du temps de travail, à certaines conditions et pour certains travailleurs.

Cette convention collective de travail organise un système de protection contre le licenciement pour les travailleurs qui bénéficient d'un crédit-temps.

Ce mécanisme de protection est prévu à l'article 21, §§2 et 3, qui dispose, dans sa version applicable à la date du licenciement de Madame C. , que :

« § 2. L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement u la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou la réduction des prestations de travail à mi-temps du fait de l'exercice du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'.1/5ème visé aux officies 3, 4 et 8.

§ 3. Cette interdiction de mettre fin unilatéralement à la relation de travail sortit ses effets à la date de l'avertissement écrit opéré conformément l'article 12. Sauf si l'employeur et le travailleur s'accordent sur d'autres modalités conformément à l'article 12, l'interdiction sortit ses effets au plus tôt trois mois, lorsque l'employeur occupe plus de 20 travailleurs, et six mois, lorsqu'il en occupe 20 ou moins, avant la prise de cours souhaitée de la période de suspension ou d'interruption des prestations.

Cette interdiction cesse trois mois après la date de fin de cette même période ou trois mois après la date de communication du non-accord de l'employeur en exécution de l'article 11.

Elle couvre par ailleurs la période du report éventuel tel que prévu sous la section 3 du chapitre IV. »

En cas de licenciement effectué en contradiction avec cette disposition, le travailleur licencié peut prétendre à une indemnisation prévue á l'article 21, §4 de la CCT n°103 qui dispose, dans sa version applicable á la date du licenciement de Madame C. , que :

« § 4. L'employeur qui, malgré les dispositions du paragraphe 2 du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ou pour un motif dont la nature et ('origine ne sont pas étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5ème visé à l'article 3 qui était applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n°103 ter aux articles 3, 4 et 8, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et les articles 16 6 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, ou avec l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical. »

Par ailleurs, la disposition précitée de la CCT n°103 précise qu'un licenciement d'une personne bénéficiant de la protection ne peut s'opérer que pour un motif grave ou un motif étranger à la diminution du temps de travail.

Ainsi, l'interdiction de licencier un travailleur bénéficiaire d'un régime de crédit-temps n'est pas absolue puisque l'employeur pourra rompre le contrat de travail du travailleur pendant la période de protection pour autant qu'il soit en mesure de démontrer que le licenciement est fondé sur des motifs étrangers à l'exercice du crédit-temps (ou pour motif grave).

Les motifs du licenciement doivent, donc, être totalement étrangers à l'exercice du droit au crédit-temps.

La charge de la preuve de la rupture du contrat pour une raison étrangère à l'exercice du droit au crédit-temps repose sur l'employeur (Cass., 14/01/2008, JTT, 2008, p. 243).

Ainsi, si le travailleur conteste en justice la légalité du licenciement, l'employeur devra prouver l'existence de faits objectifs qui démontrent que le licenciement est intervenu pour des motifs étrangers à une demande et/ou à l'exercice de son droit au crédit-temps.

La preuve précise et circonstanciée des motifs allégués est exigée et le contrôle judiciaire éventuel portera à la fois sur l'existence du motif lui-même mais, aussi, sur le lien de causalité avec le licenciement (C.T. Bruxelles, 07/09/2015, RG ; 2014/AB/645).

I. 1. b) Application des principes au cas d'espèce

Il n'est pas contesté que Madame C. bénéficiait, à la date de son licenciement, d'une réduction de carrière d'115ème temps pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, telle que prévue à l'article 4, §1er, al. 1, c) de la CCT n°103.

Elle bénéficiait donc de la protection contre le licenciement prévue à l'article 21, §2 précité.

Comme indiqué ci-dessus, la charge de la preuve du fait que le licenciement de Madame C. est étranger à l'exercice de son droit au crédit-temps repose sur la SRL M. +.

La SRL M. + a motivé le licenciement signifié à Madame C. par l'existence de « manquements dans le travail liés aux absences répétées qui perturbent l'organisation de travail » (voyez la lettre de licenciement et le formulaire C4).

Dans le cadre du débat judiciaire, elle a réitéré sa position en précisant sans ambiguïté que « ce sont les nombreuses absences de Madame C. durant la période précédant son licenciement qui l'ont contrainte à la licencier étant donné que ces absences perturbaient gravement le fonctionnement de l'entreprise dès lors qu'elle était la seule employée de la succursale de Charleroi » (p.9 de ses conclusions d'appel).

La SRL M. + a motivé, en outre, dans le cadre du débat judiciaire le licenciement par des manquements qui ont été épinglés au terme d'un mail adressé à Madame C. le 25/09/2018 laquelle, selon sa thèse, n'a pas contesté le fondement des griefs lui reprochés.

A l'instar du premier juge et de sa judicieuse motivation, la cour de céans estime que la SRL M. + ne démontre pas l'existence des motifs invoqués mais, également, le lien de causalité avec le licenciement

a) La SRL M. + ne dépose aucune pièce pour démontrer les graves perturbations du fonctionnement de l'entreprise.

La seule circonstance selon laquelle Madame C. était la seule employée de l'agence de Charleroi pour assurer les fonctions de consultante ne suffit, évidemment, pas à elle seule à établir « la grave perturbation du fonctionnement de l'entreprise ».

En effet, d'une part, les fréquentes absences doivent être relativisées.

Il ressort, en effet, des pièces du dossier de la SRL M. + que les absences de Madame C. ont été relativement limitées à l'exception d'une période de 15 jours puis d'une période d'un mois durant l'été 2018.

Or, ces périodes d'incapacité de travail ont, à chaque fois, été annoncées d'une traite à l'exception de l'incapacité d'août et de septembre 2018 qui a fait l'objet d'une prolongation.

D'autre part, il est acquis que la SRL M. + a pallié ('absence de Madame C. en affectant à la succursale de Charleroi deux autres travailleuses issues du T.B.S. (Mesdames T. O. et L. A.).

Certes, la cour de céans concède, de l'aveu même de ces deux travailleuses détachées partiellement au sein de la succursale de Charleroi, qu'elles n'ont plus pu assurer totalement les fonctions exercées au sein du T.B.S. mais n'en demeure, toutefois, pas moins que la SRL M. + ne prouve pas, par le dépôt de pièces décrivant le schéma organisationnel de son entreprise, qu'il lui a été impossible de procéder à des glissements de collaborateurs au sein de ses T. B. S. pour permettre Mesdames O. et A. de remplacer Madame C. et, corrélativement, de voir une partie de leurs tâches être assurées par d'autres travailleurs.

Il est, au demeurant, acquis que la plus grande partie de la période d'absence de Madame C. a eu lieu au cours de l'été 2018, coïncidant habituellement avec la prise des congés légaux du personnel ce qui impliquait d'office de suppléer à cette absence légitime : à cet égard, il n'est pas allégué que Madame C. aurait pris, lors de son retour au travail, le 18/09/2018, les congés légaux auxquels elle était en droit de prétendre et dont elle n'a pu profiter en raison de son incapacité de travail estivale.

Si, comme le souligne avec pertinence le premier juge, ('absence d'un travailleur peut causer légitimement des désagréments d'organisation dans le chef de l'employeur, il n'apparaît pas qu'en l'espèce les périodes d'incapacité de travail de Madame C. aient été à ce point contraignantes que pour perturber gravement le fonctionnement de l'entreprise.

Dans ces circonstances, la SRL M. + ne démontre pas les graves perturbations invoquées par ses soins pour justifier le licenciement signifié Madame C. .

b) Par ailleurs, la SRL M. + invoque l'existence de manquements relevés dans le mail du 25/09/2018 adressé à Madame C. .

Plusieurs griefs sont invoqués dans ce mail (problème de déclaration de chômage économique, problèmes de gestion ou de classement de gestion de documents, problèmes de planning, ...). A nouveau, à part ce mail, aucune pièce n'est déposée pour attester de la réalité de ces manquements.

Comme l'a relevé avec pertinence le premier juge, ceci est d'autant plus regrettable que le timing de ce mail est interpellant.

En effet, ce mail date du 25/09/2018, soit quelques jours après le retour de Madame C. au travail (le 18/09/2018) et quelques jours avant son licenciement (le 02/10/2018).

Ce mail apparaît donc comme rédigé pour créer de toute pièce un avertissement en vue d'un licenciement programmé quelques jours plus tard.

Il ne peut en outre être fait grief à Madame C. , comme le fait la SRL M. +, de n'avoir pas réagi à ce mail en contestant le fondement, dès lors qu'elle a licencié Madame C. quelques jours après ce mail, ne lui laissant pas la possibilité d'y répondre sereinement.

Ces éléments sont de nature à faire douter de la réalité des manquements invoqués.

Or, conformément à l'article 8.4, alinéa 4, du nouveau Code civil et à la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass., 17/09/1999, Pas, I, p.1164) l'incertitude ou le doute subsistant à la suite de la production d'une preuve doivent être retenus au détriment de celui qui supporte la charge de la preuve.

Le doute doit, dès lors, être retenu au détriment de la SRL M. +.

En conclusions, la cour de céans considère, à l'instar du premier juge, que la SRL M. + ne démontre pas, en l'espèce, que le licenciement est intervenu pour des motifs étrangers à l'exercice par Madame C. de son droit au crédit-temps.

La demande d'indemnité formulée par Madame C. est, dès lors, fondée.

Il s'impose de déclarer l'appel non fondé quant à ce et, partant, de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la SRL M. + à lui verser la somme brute de 12.816,07€ à titre d'indemnité forfaitaire due en application de la CCT n°103, à majorer des intérêts de retard au taux légal en matière civile à dater du 02/10/2018 jusqu'à parfait paiement.

1. 2. Quant au fondement du second chef de demande portant sur l'indemnité protectionnelle prévue par la loi du 10/05/2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

1. 2. a) Les principes applicables

La loi du 10/05/2007 tendant à lutter contre certaines formes de 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 (ci-après, la « Directive 2000/78 »).

La loi anti-discrimination s'applique aux relations de travail et notamment aux dispositions et pratiques en matière de rupture de la relation de travail (y compris l'application des conditions et des modalités du licenciement) (article 4, § 2, 3°, de la loi anti-discrimination).

Cette loi vise à créer un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur « Page, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou /'origine sociale » (article 3 de la loi anti-discrimination).

Toute distinction directe fondée sur l'état de santé constitue une discrimination directe moins que cette distinction directe ne soit justifiée objectivement par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires (article 7 de la loi anti-discrimination).

Pour établir son droit à l'indemnité forfaitaire prévu par l'article 18, § 2, 2° de la loi du 10 mai 2007, Madame C. , qui s'estime victime d'une discrimination, doit démontrer l'existence de faits laissant présumer une discrimination sur base de son état de santé actuel ou futur au sens de l'article 4,4° de la loi du 10 mai 2007.

Si elle y parvient, il incombera, ensuite, à la SRL M. + de démontrer qu'elle ne s'est pas rendue coupable de discrimination.

Même si la loi ne définit pas ce qu'il convient d'entendre par « état de santé actuel ou futur », ses termes sont clairs : la notion couvre « tous les éléments relatifs à l'état de santé du travailleur au moment de la mesure litigieuse et dans le futur par rapport à ce moment » et s'oppose à l'état de santé passé (voir à ce sujet : C.T. Bruxelles, 09/01/2019, RG 2016/AB/380).

1. 2. b) Application des principes au cas d'espèce

Madame C. relève que son licenciement est intervenu en raison de ses absences justifiées.

Elle souligne que, si elle s'est retrouvée en incapacité de travail durant quelques journées en 2017 et 2018, son licenciement est intervenu juste après une période d'incapacité de travail un peu plus longue à l'été 2018.

Très clairement, un licenciement intervenant dans les jours suivant une reprise de travail suite à une maladie peut être considéré comme lié à l'état de santé actuel du travailleur et une distinction fondée sur l'état de santé passé du travailleur est visée par la loi du 10/05/2007 dès lors qu'elle peut être rattachée à des appréhensions de l'employeur quant à son état de santé actuel ou futur.

Ainsi, un licenciement motivé par des absences médicales passées du travailleur est intrinsèquement lié à des inquiétudes quant à son état de santé actuel ou futur et, partant, au critère expressément protégé de « l'état de santé actuel ou futur » (A. MORTIER et M. SIMON, « Licencié en raison des absences médicales passées : une discrimination ? », JTT, 2018, pp. 84 et 85, n° 10 à 13).

Comme le relève à juste titre le premier juge, il apparaît surprenant que le licenciement de Madame C. intervienne juste après une période d'incapacité de travail un peu plus longue, et soit motivé par les perturbations que son absence aurait causées dans l'organisation de l'entreprise, alors qu'elle était revenue au travail et que ces perturbations auraient, dès lors, pris fin.

Le fait que la SRL M. + invoque la gravité non-démontrée de ces perturbations (voir ci-dessus), que le licenciement intervienne alors que Madame C. était revenue au travail, et que la SRL M. + ait insisté sur l'ampleur, somme toute relative, de ces périodes d'incapacité de travail dans sa lettre du 15 janvier 2019 (pièce 27 du dossier de Madame C.), constituent des indices du fait que le licenciement ne serait pas justifié par la gravité des perturbations invoquées, mais, au contraire, par la crainte de l'employeur de voir ces périodes d'incapacité de travail se multiplier en raison de l'état de santé de Madame C. .

Madame C. fait donc état d'éléments qui laissent présumer que son licenciement serait intervenu en raison du fait que, davantage qu'un autre travailleur, son état de santé a pu faire craindre à son employeur la survenance d'autres périodes d'incapacité de travail.

En conséquence de ces faits invoqués par Madame C. , la charge de la preuve que le licenciement n'est pas lié à une discrimination sur l'état de santé repose désormais sur la SRL M. +.

Or, à l'instar de ce qui a été évoqué supra, la SRL M. + ne démontre pas les motifs de licenciement qu'elle a invoqués et pas davantage que « le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait été adopté en l'absence de discrimination » et ne justifie donc pas que l'indemnité soit réduite à 3 mois de rémunération comme le prévoit l'article 18, §2, 2° de la loi du 10/05/2007 précité.

La cour de céans ne contente évidemment pas que toute absence (aussi légitime soit-elle comme celle justifiée par un état d'incapacité de travail) est susceptible de perturber l'organisation du travail au sein d'une entreprise mais pareille situation ne justifie l'adoption de mesures a priori discriminatoires qu'à la double condition de rechercher un but légitime par des moyens appropriés et nécessaires.

En licenciant Madame C. alors même qu'elle avait repris le travail, la SRL M. + a usé de moyens disproportionnés pour rencontrer prétendument un problème (la désorganisation passée de son entreprise) dont elle s'abstient de prouver la réalité.

La décision de licenciement prise par la SRL M. + a, donc, opéré une distinction directe entre les travailleurs ayant présenté des problèmes de santé rendant incertaine la reprise effective du travail et les autres travailleurs.

A l'instar du premier juge et de sa judicieuse motivation, la cour de céans considère que la SRL M. + a traité défavorablement Madame C. en raison de son état de santé actuel et futur.

Ce faisant, la SRL M. + s'est rendue coupable de discrimination sans démontrer que le licenciement de Madame C. était lié aux nécessités de fonctionnement de son entreprise.

Partant de ce constat, Madame C. a droit, conformément à l'article 18 de la loi du 10/05/2007, au paiement d'une indemnité forfaitaire correspondant à 6 mois de rémunération, soit la somme brute de 12.816,07€ (1.841,39€ X 13,92 X 6 : 12) à majorer des intérêts au taux légal en matière civile à dater du 02/10/2018.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel quant à ce et, partant, de déclarer ('appel non fondé sur ce point.

1. 3. Quant au cumul des indemnités

La Cour de cassation, aux termes d'un arrêt prononcé le 20/02/2012 (Pas., I, p.386), a considéré que deux indemnités pouvaient être cumulées si elles ne réparaient pas le même dommage et si elles ne trouvaient pas leur origine dans la même cause.

Or, l'indemnité de protection pour licenciement discriminatoire et l'indemnité de protection fondée sur la CCT n°103 trouvent leur source dans des causes distinctes et réparent des préjudices distincts.

En effet, l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 18 de la loi du 10/05/2007 ne tend pas indemniser le dommage causé par le licenciement mais constitue une sanction civile visant à assurer l'effectivité de l'interdiction de toute forme de discrimination dans les matières qui relèvent du champ d'application de la loi (Exposé des motifs, Doc. part., ch. Sess. 2006-2007, n° 51-2722/01, p.3).

De son côté, l'indemnité forfaitaire prévue par la CCT n°103 sanctionne la faute commise par l'employeur lorsqu'il reste en défaut de démontrer qu'il a licencié le travailleur pour un motif étranger à la diminution de son temps de travail sollicitée dans le cadre de l'exercice du droit au crédit-temps ainsi qu'à indemniser le travailleur du dommage moral qu'il a subi suite à son licenciement.

Dès lors que l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 18 de la loi du 10/05/2007 a une cause juridique distincte de l'indemnité forfaitaire prévue par l'article 21, §4, de la CCT n°103, et répare un dommage qui n'est pas semblable à celui subi par le travailleur victime de la violation de l'interdiction de licenciement pour un motif qui n'est pas étranger à l'exercice de son droit au crédit-temps, le premier juge a conclu, à bon droit, au cumul des deux indemnités postulées par Madame C. .

Il s'impose, également, de confirmer le jugement dont appel quant à ce et, partant, de déclarer l'appel non fondé sur ce point.

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare la requête d'appel recevable mais non fondée ;

Confirmer le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

Condamne la SRL M. + aux frais et dépens de l'instance d'appel liquidés par Madame C. à la somme de 2.800€ étant l'indemnité de procédure de base ;

Délaisse à la SRL M. + sa contribution de 20€ au fonds budgétaire d'aide juridique de seconde ligne ;

Ainsi jugé par la 1ère chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Xavier VLIEGHE, président de chambre,
Pierre KOCH, conseiller social au titre d'employeur,
Marc CARLIER, conseiller social au titre de travailleur employé,

Assistés de :
Chantal STEENHAUT, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 21 octobre 2022 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Véronique HENRY, greffier