

Numéro de répertoire <b>2022/ 1185</b>
Date de la prononciation <b>13/06/2022</b>
Numéros de rôle <b>21/49/A</b>

Expédié le à Rôle Coût RDR N°	Notifié aux parties  le <b>14.06.22</b>
---	---

# TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

division de Huy

Cinquième chambre

Jugement

En cause :

Madame

DEMANDERESSE – comparaisant en personne assistée de son conseil Maître Charlotte VENTURA loco Maître Jean-Luc DESSY, avocat à 4500 Huy, avenue Ch. & L. Godin, 6.

Contre :

La SA ALDI GEMBLoux, inscrite à la BCE sous le numéro 0425.282.642, dont le siège social est établi à 5032 Gembloux, chemin du Château de Golzennes, 10.

DEFENDERESSE – ayant pour conseil Maître Herman VAN HOOGENBEMT, avocat à 2000 Anvers, Meir 24, bte 6, comparaisant par Maître Soumaya BERDOUNI, avocate.

Référence : 21/2068/HVHO

---

Requête reçue le 9 février 2021 et déposée au greffe le 11 février 2021.

---

A l'audience publique tenue en langue française le 9 mai 2022, les conseils des parties sont entendus en leurs explications et moyens puis le Tribunal clôture les débats.

Et ce jour, à l'appel de la cause :

**LE TRIBUNAL PRONONCE LE JUGEMENT SUIVANT :**

Le Tribunal tient compte des articles 1, 30, 34 à 37 et 41 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le Tribunal constate la non conciliation des parties.

**A. PROCEDURE**

Les pièces du dossier de la procédure sont notamment :

- la requête introductive d'instance reçue le 9 février 2021 et déposée au greffe le 11 février 2021 ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire le 9 avril 2021 ;

- pour Madame M/ , ses conclusions principales déposées au greffe le 10 août 2021, ses conclusions additionnelles et de synthèse ainsi que son dossier déposés au greffe le 19 janvier 2022 et à l'audience du 9 mai 2022 ;
- pour la SA ALDI GEMBLOUX, ses conclusions principales déposées au greffe le 14 juin 2021, ses conclusions additionnelles déposées au greffe le 29 octobre 2021 et ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées au greffe le 18 mars 2022 et son dossier déposé au greffe le 13 avril 2022 ;
- le procès-verbal d'audience.

## **B. OBJET DES DEMANDES**

### **B.1. Demandes de Madame M**

Par requête introductive d'instance, Madame M/ postule la condamnation de la SA ALDI GEMBLOUX à :

1°) lui payer les sommes suivantes :

- 1€ brut provisionnel à titre d'amende civile correspondant à 2 semaines de rémunération pour défaut de communication des motifs concrets, à majorer des intérêts légaux au taux légal depuis la date de la rupture;
- 1€ brut provisionnel à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, correspondant à 17 semaines de rémunération, à majorer des intérêts légaux au taux légal depuis la date de la rupture;
- 1€ brut provisionnel à titre de licenciement discriminatoire correspondant à 6 mois de rémunération, à majorer des intérêts légaux au taux légal depuis la date de la rupture;
- 5.000€ à titre de licenciement abusif, à majorer des intérêts légaux au taux légal depuis la date de la rupture;
- 1€ provisionnel pour toute somme qui lui resterait due en exécution de la relation contractuelle ayant existé entre les parties, ou de la rupture de celle-ci, en ce compris notamment, les arriérés de rémunération, sursalaire, complément d'indemnité compensatoire de préavis, primes diverses, à majorer des intérêts au taux légal depuis chaque date d'exigibilité.

2°) lui délivrer :

- les documents sociaux et fiscaux de sortie, dont le formulaire C4 complet, les feuilles de paie ainsi que la fiche 281.10 et le cas, échéant, de les expurger de toute mention défavorable sous peine d'une astreinte de 100€ par jour calendrier à dater de la signification du jugement.

Elle poursuit également la condamnation de la SA ALDI GEMBLOUX au paiement des dépens non liquidés.

**Par conclusions principales,** Madame M. modifie sa réclamation initiale et postule la condamnation de la SA ALDI GEMBLOUX à :

1°) lui payer les sommes suivantes :

- à titre principal, 14.076,85€ brut provisionnel à titre de licenciement discriminatoire correspondant à 6 mois de rémunération, à majorer des intérêts légaux au taux légal depuis la date de la rupture et à titre subsidiaire, 9.203,97€ à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, correspondant à 17 semaines de rémunération, à majorer des intérêts légaux au taux légal depuis la date de la rupture;
- 1.082,82€ brut provisionnel à titre d'amende civile correspondant à 2 semaines de rémunération pour défaut de communication des motifs concrets, à majorer des intérêts légaux au taux légal depuis la date de la rupture;
- 5.000€ à titre de licenciement abusif, à majorer des intérêts légaux au taux légal depuis la date de la rupture;
- 1€ provisionnel pour toute somme qui lui resterait due en exécution de la relation contractuelle ayant existé entre les parties, ou de la rupture de celle-ci, en ce compris notamment, les arriérés de rémunération, sursalaire, complément d'indemnité compensatoire de préavis, primes diverses, à majorer des intérêts au taux légal depuis chaque date d'exigibilité.

2°)

- expliquer et à justifier les montants calculés au titre de rémunération et d'indemnité compensatoire de préavis;
- prouver qu'ils ont effectivement été payés à Madame M
- délivrer les documents sociaux et fiscaux de sortie, dont le formulaire C4 complet et rectifié, les feuilles de paie ainsi que la fiche 281.10 et le cas, échéant, de les expurger de toute mention défavorable;
- envoyer lesdits documents expurgés de toute mention défavorable, sous astreinte de 100 € par jour calendrier à dater de la signification du jugement.

Elle poursuit également la condamnation de la SA ALDI GEMBLOUX au paiement des dépens liquidés dans son chef à la somme de 1.430€ à titre d'indemnité de procédure.

**Par conclusions additionnelles et de synthèse,** Madame M. modifie certains montants de ses demandes comme suit :

- à titre principal, 14.150,31€ brut provisionnel à titre de licenciement discriminatoire correspondant à 6 mois de rémunération, à majorer des intérêts légaux au taux légal depuis la date de la rupture et à titre subsidiaire, 9.252,12€ à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, correspondant à 17 semaines de rémunération, à majorer des intérêts légaux au taux légal depuis la date de la rupture;
- 1.088,48€ brut provisionnel à titre d'amende civile correspondant à 2 semaines de rémunération pour défaut de communication des motifs concrets, à majorer des intérêts légaux au taux légal depuis la date de la rupture;

- 6.000€ à titre de licenciement abusif, à majorer des intérêts légaux au taux légal depuis la date de la rupture;
- 2.600€ à titre d'indemnité de procédure.

## **B.2. Thèse de la SA ALDI GEMBLOUX**

La SA ALDI GEMBLOUX considère en substance que les demandes de Madame M. sont non fondées et en conséquence, elle doit être condamnée aux dépens liquidés dans son chef à 2.600 € à titre d'indemnité de procédure.

Les moyens et arguments des parties sont longuement développés dans leurs conclusions.

## **C. FAITS**

Madame M. est entrée au sein de la SA ALDI GEMBLOUX, dans le cadre d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée à temps partiel (28 heures par semaine) en qualité de collaboratrice filiale à compter du 20 juin 2011.

Elle a effectué ses prestations au magasin ALDI d'Amay où elle exerçait les tâches de caissière, de réassortisseuse et d'entretien du magasin.

Le 20 décembre 2011, un contrat de remplacement est signé entre les parties afin de remplacer une collègue de travail malade. Le temps de travail et les tâches de Madame M. restent inchangés.

Par la suite, plusieurs avenants au contrat de travail sont conclus entre les parties afin de modifier la durée de travail hebdomadaire de Madame M.

Le 5 octobre 2012, les parties ont signé un second contrat de travail d'employée à durée indéterminée à temps partiel (28 semaines par semaine) en qualité de collaboratrice filiale qui a débuté le 15 octobre 2012.

Le 8 septembre 2020, Madame M. est victime d'un accident de travail alors qu'elle était occupée à la mise en rayons des viandes. Cet accident a entraîné une incapacité totale de travail.

Le 18 septembre 2020, la SA ALDI GEMBLOUX a décidé de mettre fin au contrat de travail de Madame M. moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 3 mois et 21 semaines de rémunération.

Le C4 mentionne comme motif de licenciement : « *Licenciement – Ne convient plus à l'évolution de la fonction.* »

Par courrier recommandé du 4 novembre 2020, Madame M. a demandé à son ancien employeur les motifs du licenciement.

La SA ALDI GEMBLOUX lui a répondu par lettre recommandée du 11 décembre 2020 comme suit :

« Madame :

*Faisant suite à votre courrier du 03/11/2020, veuillez trouver, énumérés ci-après, les motifs qui nous ont amenés à prendre la décision de vous licencier.*

- *Un taux d'absence maladie très élevé ce qui met à mal trop régulièrement l'équilibre de la filiale ;*
- *Des soucis relationnels avec la clientèle (désobligeance, grossièreté) ;*
- *Des soucis relationnels avec vos collègues (ragots, tentative de mettre la zizanie) ;*
- *Manque d'implication dans votre travail (lenteur, bavardages, ...).*

*Ces faits, remontés à la direction par le personnel de la filiale d'Amay, ont été exposés à la délégation syndicale qui n'a émis aucune objection à votre licenciement... »*

Le 26 octobre 2020, Madame M. a introduit la présente action devant le Tribunal du travail de Liège, division de Huy.

#### **D. RECEVABILITE**

La procédure est recevable, Madame M. ayant intérêt et qualité pour l'introduire et le Tribunal étant compétent pour en connaître. Aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

#### **E. ANALYSE DU TRIBUNAL**

##### **E.1. Le caractère discriminatoire du licenciement**

###### **E.1.1. Position des Parties**

1. Madame M. a été victime d'un accident du travail alors qu'elle effectuait un port manuel de charges.

Dans les suites de cet accident, elle a subi une incapacité de travail qui perdurait toujours au moment de son licenciement.

Elle estime dès lors qu'elle apporte la preuve d'indices graves, précis et concordants de l'existence d'une discrimination en raison de son état de santé actuel ou futur.

La SA ALDI GEMBLOUX n'apporte aucun élément de nature à démontrer l'inexistence de toute discrimination.

La désorganisation engendrée par ses absences n'est en effet pas établie.

Les incompétences relevées sont à ce point antérieures au licenciement qu'elles sont sans lien avec celui-ci.

Enfin, les attestations déposées sont infirmées par celles déposées par Madame M.

En conséquence, une indemnité forfaitaire d'un montant de 14.076,85€ lui est due.

2. La SA ALDI GEMBLOUX ne conteste pas l'état de santé de Madame M.

Cependant, elle dément l'existence d'un traitement différencié qui serait lié à celui-ci. Madame M n'a pas été licenciée en raison de son état de santé mais en raison de ses absences, de la désorganisation du travail qui en a découlé et de son comportement.

Pour preuve, elle dépose des attestations qui établissent la désorganisation engendrée par les absences de Madame M ceci étant accru par la crise sanitaire.

Le licenciement a dès lors été opéré dans un but légitime.

Elle relève également que le licenciement réside dans le comportement de Madame M, ce qui est prouvé par les avertissements et plaintes de collègues et clients.

Ce licenciement a enfin été avalisé par la délégation syndicale.

#### E.1.2. Principes applicables

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination transpose en droit belge la directive européenne 2007/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Elle précise que les relations de travail comprennent notamment au sens de la loi, les dispositions et pratiques concernant le licenciement<sup>1</sup>.

La loi interdit toute forme de discrimination se référant à certains critères précisés par la loi, appelés les critères protégés.

Constitue notamment un critère protégé au sens de la loi « l'état de santé actuel ou futur<sup>2</sup> ».

- Les notions de distinction et de discrimination :

---

<sup>1</sup> Art.4,1° et 5 §2,3° de la Loi du 10 mai 2007

<sup>2</sup> Art.4,4° de la Loi du 10 mai 2007

L'article 4 de la loi du 10 mai 2007 définit les notions suivantes :

*« 6° distinction directe : la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, 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; 7° discrimination directe : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II; 8° distinction indirecte : 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; 9° discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II ; »*

- La discrimination directe en raison de l'état de santé actuel ou futur:

Suivant l'article 7 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination : *« Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires. »*

- La discrimination indirecte en raison de l'état de santé actuel ou futur :

En vertu de l'article 9 de la loi du 10 mai 2007, *« Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte, -à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires; ou, - à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place. »*

- La preuve :

Quant à la preuve, l'article 28 §1er prévoit que :

*« Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, 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 ».*

Il convient de garder à l'esprit qu'il ne s'agit pas là d'un renversement mais d'un aménagement, ou partage, de la charge de la preuve.

La partie qui se prétend victime d'une discrimination conserve son rôle essentiel dans l'administration de la preuve, puisqu'elle doit démontrer l'existence de « faits » permettant de justifier l'existence d'une discrimination.



A cet égard, le Tribunal doit prendre en compte toutes les circonstances entourant la pratique litigieuse. Il n'est pas limité par l'énonciation reprise par la loi puisqu'elle n'est pas exhaustive. Ainsi, le Tribunal peut-il recourir à un faisceau d'indices et à tout type de faits.

Les faits susceptibles de faire présumer une discrimination sont pluriels et peuvent être prouvés par toute preuve admissible en justice<sup>3</sup>.

- L'indemnisation :

Quant à la sanction de la discrimination, l'article 18 laisse le choix à la victime de discrimination, dans certaines hypothèses, de réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle, ou de réclamer une indemnité forfaitaire fixée par la loi.

Il prévoit ainsi :

*« § 1er. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.*

*Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.*

*§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit : 1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 euros; ce montant est porté à 1.300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi ;*

*2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, 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 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 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°. »*

---

<sup>3</sup> Voy. à cet égard J. RINGELHEIM et V. VAN DER PLANCKE, « Prouver la discrimination en Justice », *In CUP, Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations*, vol. 184, octobre 2018, p. 142-144.

### E.1.3. Appréciation du Tribunal

1. Madame M. . . . . estime avoir été licenciée en raison d'un critère protégé, à savoir son état de santé.

Elle avance que son licenciement est intervenu seulement 10 jours après avoir été victime d'un accident du travail alors qu'elle était en incapacité.

Cette chronologie est en effet interpellante.

Dans sa lettre du 11 décembre 2020, la SA ALDI GEMBLOUX justifie le licenciement, en raison notamment de l'absentéisme de Madame M. mettant régulièrement à mal l'équilibre de la filiale.

Ces éléments permettent de présumer l'existence d'une discrimination.

Il s'agit là d'une présomption de discrimination indirecte sur base de l'état de santé.

Il appartient dès lors à la SA ALDI GEMBLOUX de prouver que le licenciement n'a pas été conduit par l'état de santé ou qu'il était objectivement justifié par un but légitime, les moyens de réaliser ce but étant appropriés et nécessaires.

A ce stade, si le Tribunal considère en effet qu'un licenciement est en soi discriminatoire lorsque le licenciement est uniquement justifié par l'incapacité du travailleur, il n'en est pas de même si le licenciement est intervenu pour répondre au but légitime de résoudre les problèmes de désorganisation sans qu'aucune autre mesure ne soit plus appropriée.

En l'occurrence, la SA ALDI GEMBLOUX ne conteste pas avoir été guidée dans sa décision par le taux d'absentéisme de Madame M

Elle invoque cependant avoir répondu aux besoins de sa filiale, ce qui constitue un but légitime.

Elle invoque tout d'abord une jurisprudence de la Cour du travail de Mons qui a avalisé un licenciement fondé sur le facteur « Bradford ». Dans cet arrêt, l'utilisation du facteur « Bradford » a permis à l'employeur d'opérer un choix parmi les membres de son personnel dans le cadre d'une restructuration.

Ce cas de figure n'est cependant nullement transposable au cas présent. Aucun motif économique n'est avancé, ni même une mesure de licenciement ciblée sur l'ensemble du personnel.

De plus, si le détail des absences de Madame M. . . . . est dévoilé, l'indice Bradford ne l'est nullement.

En réalité, le motif invoqué épingle les conséquences de l'absentéisme de Madame M.

Il s'agit, suivant lecture des conclusions de la SA ALDI GEMBLOUX :

- D'un alourdissement de la charge de travail pour les collègues.
- D'une répercussion sur leur moral.
- D'une perturbation du fonctionnement de la filiale.

Force est cependant de constater que la SA ALDI GEMBLOUX n'étoffe nullement son dossier et ses arguments quant à ce.

Elle se borne à affirmer une désorganisation sans appui probant concret.

Or par essence, une incapacité de travail participe des impondérables qui en soi augmentent la charge de travail et déstabilisent le travail et habitudes du personnel.

La SA ALDI GEMBLOUX n'établit pas concrètement comment les absences ont désorganisé la filiale. Elle ne dépose aucune pièce quant à ce hormis des attestations du gérant et d'une collègue qui font part de leur mécontentement.

Suivre la position de la SA ALDI GEMBLOUX sans autre élément plus précis et prégnant conduirait systématiquement à avaliser le licenciement d'un travailleur en incapacité de travail.

En conséquence, le Tribunal estime que la SA ALDI GEMBLOUX ne rapporte pas d'éléments suffisants permettant de renverser la présomption légale en faveur de Madame M.

Le Tribunal constate dès lors être en présence d'une discrimination fondée sur le critère de l'état de santé.

2. Il convient cependant d'analyser à présent si les autres griefs avancés par la SA ALDI GEMBLOUX permettent de démontrer que le licenciement aurait également été adopté en l'absence de discrimination.

La SA ALDI GEMBLOUX dépose en effet divers avertissements et attestations.

Ils ne seront cependant pas retenus.

Les avertissements relatifs aux erreurs de caisses sont en effet datés de 2012 à 2015. Ils précèdent de cinq ans le licenciement.

Les attestations de Madame V et Monsieur L font état de plaintes de collègues et de clients qui ne sont pas détaillés mais qui surtout ne sont pas datés.

Or, le dernier avertissement qualifié de « mise au point » par la SA ALDI GEMBLOUX datant du 12 mars 2020, soit six mois avant le licenciement relève déjà ces éléments.

Aucun fait postérieur à cette date n'est épinglé de sorte que le Tribunal ne peut considérer que le licenciement serait intervenu sur base de ces seuls griefs.

En conséquence l'indemnité forfaitaire équivalent à six mois de rémunération est due.

Madame M. postule à ce titre la somme provisionnelle, non contestée, de 14.150,31€ brut.

Il sera dès lors fait droit à sa demande.

## **E.2. L'amende civile**

### **E.2.1. Position des parties**

1. Le 3 novembre 2020, Madame M a sollicité de la SA ALDI GEMBLOUX la communication des motifs de son licenciement.

Par courrier recommandé du 11 décembre 2020, la SA ALDI GEMBLOUX a motivé sa décision comme suit :

*« -un taux d'absence maladie très élevé ce qui met à mal trop régulièrement l'équilibre de la filiale ;*

*-des soucis relationnels avec la clientèle ( désobligeance, grossièreté) ;*

*-des soucis relationnels avec vos collègues ( ragots, tentative de mettre la zizanie) ;*

*-Manque d'implication dans votre travail ( lenteur, bavardages,..) »*

Madame M estime que ces motifs ne répondent pas aux exigences de la CCT 109 de sorte qu'une amende civile correspondant à deux semaines de rémunération lui est due.

2. La SA ALDI GEMBLOUX fait valoir qu'elle a respecté les obligations qui lui incombent en vertu de l'article 5 de la CCT 109.

### **E.2.2. Appréciation du Tribunal**

En vertu de l'article 5 de la CCT 109:

*« L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur. La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »*

Les termes « motifs concrets » ne sont pas définis par la CCT 109.

Selon les partenaires sociaux, l'objectif de la mesure est le suivant :

*« 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.*

*L'employeur peut en effet communiquer ces motifs par écrit au travailleur de sa propre initiative ou en réponse à une demande formalisée du travailleur ; dans ce dernier cas, il doit toutefois le faire par lettre recommandée.*

*Les partenaires sociaux estiment que le droit pour un travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement peut avoir un effet préventif à l'égard des procédures de contestation d'un licenciement. En effet, lorsque le travailleur est informé des motifs concrets qui sont à l'origine de son licenciement, il pourra 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. L'employeur est encouragé à préciser ses motivations et le travailleur pourra se forger une opinion éclairée, ce qui permettra d'éviter des procédures judiciaires<sup>4</sup>. »*

Le Tribunal considère que les motifs tels qu'énoncés constituent des « motifs concrets » au sens de l'article 5 de la CCT 109.

En effet, ils permettent à Madame M. , d'une part, de connaître les éléments qui ont emporté la décision de son employeur, et d'autre part, d'en concevoir les éventuelles contestations.

Plus concrètement, il faut et il suffit que Madame M. , puisse, à lecture de la lettre, dire si elle admet ou conteste le fait d'avoir été souvent malade et d'avoir perturbé le travail, de s'être montrée incorrecte vis-à-vis de la clientèle ou encore d'avoir bavardé ou semé la zizanie avec ses collègues, ce qui est effectivement le cas en l'espèce.

Pour ces raisons, il ne sera pas fait droit à la demande.

### **E.3. L'abus de droit**

#### **E.3.1. Position des parties**

1. Madame M. sollicite la condamnation de la SA ALDI GEMBLOUX au paiement de la somme de 6.000€ à titre de licenciement abusif.

Elle estime que la rupture de son contrat fut brutale au regard des circonstances dans lesquelles elle est intervenue.

Elle a été licenciée alors qu'elle était en incapacité, par un message laissé sur son répondeur et son employeur ne lui a pas délivré ses documents sociaux de sortie.

---

<sup>4</sup> Rapport au Roi précédant la C.C.T. n°109,p.3

Ces éléments constituent un abus de droit qui lui ont occasionné un préjudice moral.

2. La SA ALDI GEMBOUX estime pour sa part n'avoir commis aucune faute dans l'exercice de son droit de licencier.

Madame M. n'apporte par ailleurs aucune preuve du préjudice qu'elle prétend avoir subi, ni du lien causal entre la prétendue faute et le dommage.

### E.3.2. Appréciation du Tribunal

En application de l'article 1382 du Code civil, pour prouver que le licenciement relève d'un abus de droit, le travailleur doit apporter la preuve d'une faute de l'employeur, d'un dommage distinct de celui du licenciement lui-même ainsi que d'un lien de causalité entre la faute et le dommage<sup>5</sup>.

Le comportement abusif peut résulter d'un motif de licenciement donné qui serait volontairement inexact, d'un manque de prudence, d'un dépassement manifeste de l'exercice du droit de licencier, de circonstances qui accompagnent la rupture<sup>6</sup>.

Il appartient à l'employé qui s'estime victime d'un licenciement abusif d'établir les éléments constitutifs de celui-ci<sup>7</sup>.

En ce qui concerne le dommage, il doit être distinct, en tous ses éléments, de celui que l'indemnité compensatoire de préavis est destinée à réparer, étant entendu qu'en principe, l'indemnité compensatoire de préavis couvre forfaitairement tant le préjudice matériel que le préjudice moral découlant de la rupture irrégulière du contrat<sup>8</sup>. L'indemnité pour abus de droit ne couvre que le dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même<sup>9</sup>.

La Cour de cassation a ainsi précisé encore que « l'indemnité de congé répare forfaitairement tout le dommage tant matériel que moral résultant de la cessation du contrat de travail alors que l'indemnité du chef d'abus de droit répare un dommage exceptionnel qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit<sup>10</sup> ».

<sup>5</sup> Cass.19.2.1975, *Pas.*, 1975, I, p. 622

<sup>6</sup> M. JOURDAIN, « Motif grave et licenciement abusif », in *Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales*, Anthémis, 2011, pages 395 et suivantes.

<sup>7</sup> L'abus de droit étant une construction jurisprudentielle basée sur les articles 1134 et 1382 du code civil, il y a lieu de se référer au principe général de droit qui veut que celui qui agit en justice (le demandeur) prouve ses allégations à l'encontre de son adversaire (le défendeur) (G. HELIN, *Ors.*, n°7, septembre 2010, p.19.).

Il s'agit par ailleurs d'une application de l'article 8.4 du Livre 8 du Code civil.

<sup>8</sup> Cass., 19 février 1975, *Pas.*, p.622; Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p.410.

<sup>9</sup> Cass., 7 mai 2001, *J. T. T.*, 2001, p. 410.

<sup>10</sup> Cass. 7.5.2001, *J.T.T.*, 2001, p. 410; cité in Ch.-E. CLESSE, « Le licenciement abusif », *Etudes pratiques de droit social*, Kluwer 2005, p.193

De même, il faut considérer que Madame M doit également établir l'existence d'un dommage distinct de celui qui est réparé en fonction de la loi du 10 mai 2007.

En effet, pour rappel, Madame M. a opté pour la réparation forfaitaire de son dommage, de sorte qu'en aucune manière il s'agit ici d'indemniser le dommage résultant de la discrimination subie.

En l'occurrence, Madame M se borne à invoquer que la SA ALDI GEMBLOUX a commis une faute en procédant à son licenciement, celle-ci trouvant son origine dans les circonstances dans lesquelles ce licenciement lui a été notifié.

Elle relate un message vocal laissé sur son répondeur alors qu'elle était chez elle, en incapacité, et qualifie de brutale la manière dont son employeur a mis fin aux relations contractuelles.

Si les circonstances entourant le licenciement ne sont pas nécessairement comprises dans l'indemnisation du dommage résultant de la rupture du contrat par l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis ou encore par l'indemnité forfaitaire octroyée en vertu de la loi du 10 mai 2007, encore faut-il que Madame M établisse l'existence d'une faute mais également d'un dommage.

Or, toute notification d'une rupture d'un contrat de travail qu'elle soit verbale ou écrite ne peut emporter de facto la preuve d'une faute.

Il convient en effet d'établir des circonstances particulières entourant le licenciement qui permettraient au Tribunal d'apprécier l'attitude adoptée par la SA ALDI GEMBLOUX.

Le message vocal dont témoigne Madame M n'est pas établi et n'est par ailleurs nullement décrit puisqu'elle n'en précise ni les termes ni le ton employé.

En outre, le dommage moral évalué ex aequo et bono n'est pas non plus établi.

Il en est de même en ce qui concerne la délivrance des documents sociaux.

Si la date de leur délivrance n'est certes pas clairement précisée par les parties, Madame M ne démontre cependant aucun dommage en ayant résulté.

Il ne sera dès lors pas fait droit à la demande.

#### **E.4. Les autres sommes dues en vertu du contrat de travail**

##### **E.4.1. Position des parties**

1. Madame M sollicite la condamnation de la SA ALDI GEMBLOUX au paiement d'un euro provisionnel pour toute somme qui lui resterait due en exécution du contrat en ce compris notamment les arriérés de rémunération, sursalaire, complément d'indemnité compensatoire de préavis et prime diverses.

Madame M, affirme ne pas avoir perçu la rémunération relative aux jours prestés en septembre 2020.

Elle s'étonne de n'avoir été payée que de 3 jours de prestations entre le 1<sup>er</sup> et le 8 septembre et que seuls 5 jours de prestation soient repris du 8 au 18 septembre comme accident de travail alors qu'elle est censée prester 28 heures par semaine.

En ce qui concerne les montants retenus à titre d'indemnité compensatoire de préavis, deux montants bruts figurent sur les fiches de paie 9.204,00€ et 6.322€ dont le total est de 15.526€ ce qui lui est incompréhensible.

Elle n'a enfin perçu que la somme de 13.472,15€.

2. La SA ALDI GEMBLOUX, de son côté, soutient avoir effectué le calcul de la rémunération du mois de septembre conformément à la fiche de présence.

Elle dépose en outre le détail du calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

#### E.4.2. Appréciation du Tribunal

1. Suivant le contrat de travail, Madame M est occupée sous horaire variable, à raison de 28h/semaine en moyenne.

La fiche de paie du mois de septembre 2020 mentionne 3 jours de prestations et 5 jours à titre d'accident du travail.

La SA ALDI GEMBLOUX dépose la fiche de prestations de Madame M. qui reprend les horaires effectués par celle-ci du 1<sup>er</sup> au 18 septembre 2020 soit :

- 5h25 le 3 septembre
- 9h33 le 5 septembre
- 8h33 le 8 septembre

Pour un total de 22h91 de prestations

- 5 jours de prestations à savoir les 12,14,15,16,17 septembre

Soit 30h

La fiche de paie correspond à ces jours de prestation mais ne comptabilise pas le nombre d'heures prévu contractuellement « en moyenne ».



Afin que le Tribunal puisse analyser la demande de M. [redacted] il est nécessaire qu'il dispose du règlement de travail et que les parties le renseigne plus avant quant à l'organisation du temps de travail au sein de l'entreprise.

2. En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, le Tribunal note que l'indemnité de rupture correspondait à 3 mois et 21 semaines de rémunération.

Les parties conviennent dans leurs conclusions que la période couverte par celle-ci s'étend du 19 septembre 2020 au 14 mai 2021.

Elles conviennent également que les 4 semaines d'outplacement doivent être déduites portant la période du 19 septembre 2020 au 16 avril 2021.

Les trois fiches de paie émises à la sortie de Madame M. [redacted] détaillent les jours indemnisés comme suit :

- 10 jours en septembre 2020 soit 800,36€ (il semble que Madame M. [redacted] ait omis de prendre ce montant en compte)
- 79 jours pour les mois d'octobre à décembre 2020 soit 6.322,83€
- 115 jours du 1er janvier au 14 mai 2021 soit 9.204,10€

Ceci correspondant à un montant brut total de 16.327,29€ équivalent à un montant net de 11.642,73€.

Ce montant brut est retrouvé dans la pièce 22 de la SA ALDI GEMBLoux qui détaille le calcul effectué.

La pièce 22 précise également la rémunération de base prise en compte en détaillant les divers postes qui y sont repris (avantages, primes, etc), soit la somme annuelle de 28.300,63€.

Madame M. [redacted] n'émet aucune contestation concernant la rémunération de base.

La SA ALDI GEMBLoux renseigne ensuite dans les fiches de paie le nombre de jours de « prestation » couvert dans la période jusqu'au 14 mai 2021.

Madame M. [redacted] n'émet aucune critique particulière à ce sujet.

Le Tribunal ne peut que constater que les pièces soumises par la SA ALDI GEMBLoux établissent la conformité du calcul réalisé au regard du délai de préavis.

Un montant net de 11.642,73 € devait donc être alloué à Madame M.

3. Cela étant, Madame M. [redacted] indique dans ses conclusions n'avoir perçu que la somme de 13.472,15€ à l'occasion de la rupture du contrat de travail.

Or la somme des fiches de paie de sortie ( rémunérations diverses et indemnité de rupture) établit qu'une somme totale de 15.147,64€ ( 3.404,80 + 571,81 + 4.549,79 + 6.621,13) devait être versée.

La SA ALDI GEMBLOUX ne dépose pas la preuve du versement de ces sommes.

Il convient dès lors d'ordonner la réouverture des débats afin qu'elle produise les extraits de compte établissant qu'elle s'est acquittée de ces versements.

### **E.5. La délivrance des documents sociaux-l'astreinte**

#### **E.5.1. Position des parties**

1. Madame M. n'a pas reçu les documents de sortie soit les fiches de paie et la fiche 281.10 qui lui permettraient de vérifier le calcul du montant versé à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

De plus, le formulaire C4 n'est pas correct car la date de début d'occupation est inexacte et la date de fin de la période couverte par l'Indemnité compensatoire est erronée s'agissant du 16 avril et non du 12 avril 2021.

Il convient dès lors d'enjoindre à la SA ALDI GEMBLOUX de délivrer les documents sociaux et fiscaux, le cas échéant, expurgés de toute mention défavorable, le tout sous peine d'astreinte de 100 € par jours de retard.

2. La SA ALDI GEMBLOUX estime la demande non fondée.

Elle dépose les documents sollicités au sein de son dossier de pièces.

Concernant le formulaire C4, la date reprise comme date de début d'occupation est correcte puisqu'il s'agit de la date de début du dernier contrat.

Concernant le délai de préavis de 3 mois et 21 semaines ( dont à déduire 4 semaines d'outplacement), elle ne conteste pas que la date de fin du préavis est le 16 avril et non le 12 avril 2021.

Ceci n'influence cependant en aucune manière le montant versé à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

En tout état de cause , elle relève que Madame M. ne démontre pas quelles circonstances justifient l'imposition d'une astreinte, n'entendant pas se soustraire à ses obligations.

#### **E.5.2. Appréciation du Tribunal**

1. Le dossier déposé par la SA ALDI GEMBLOUX permet d'établir que les fiches de paie de sortie, le document C4 et la fiche 281.10 ont été délivrés.

Reste à savoir si ces documents sont complétés adéquatement.

Le Tribunal a déjà précisé que les mentions figurant sur les fiches de paie de sortie sont correctes.

Il n'y a dès lors pas lieu d'en ordonner la production de nouvelles.

2. Concernant le formulaire C4, Madame M. y relève deux erreurs.

La première concerne la date de début d'occupation qui doit correspondre à la date d'entrée en service soit le 20 juin 2011.

La SA ALDI GEMBLOUX a renseigné comme date d'occupation la date de début d'occupation du dernier contrat de travail signé par les parties.

Le Tribunal ne peut rencontrer la demande de Madame M.

La mention « date de début d'occupation » qui doit être renseignée est celle correspondant à la date de prise de cours du contrat concerné par la formulaire C4.

Il ne faut en effet pas confondre cette mention avec la date qui doit être renseignée comme date de prise de cours de l'ancienneté qui correspond en l'espèce à la date d'entrée au sein de l'entreprise soit le 20 juin 2011.

Or cette mention a également été complétée par la SA ALDI GEMBLOUX.

Reste la question de la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

La SA ALDI GEMBLOUX concède que la date reprise dans le C4 est erronée s'agissant du 16 avril et non du 11 avril 2020.

Il y a dès lors lieu de la condamner à délivrer un formulaire C4 rectificatif conforme.

Il n'est cependant pas nécessaire d'assortir cette condamnation d'une astreinte, rien n'indique que la SA ALDI GEMBLOUX risquerait de se soustraire à ces obligations.

#### **F. DECISION DU TRIBUNAL**

**Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,**

**Dit** l'action recevable.

**Condamne** la SA ALDI GEMBLOUX à payer à Madame C. M. la somme provisionnelle de 14.150,31€ brut à titre d'indemnité forfaitaire sur base de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007, à augmenter des intérêts à dater du 18 septembre 2020.

**Condamne** la SA ALDI GEMBLOUX à délivrer un formulaire C4 rectifié en ce qui concerne la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

**Ordonne** la réouverture des débats afin que :

- la SA ALDI GEMBLOUX dépose le règlement de travail et les preuves de paiement des indemnités et rémunérations figurant sur les fiches de paie de sortie ;
- les parties en débattent le cas échéant.

**Conformément à l'article 775 du Code Judiciaire, fixe la cause à cet effet à l'audience du lundi 12 décembre 2022, à 10h15 pour 30 minutes de plaidoiries, à l'audience publique du Tribunal du travail de Liège, division de Huy, tenant ses audiences audit Huy, quai d'Arona, 4, salle d'audience Jean Vandenreyt, au rez-de-chaussée.**

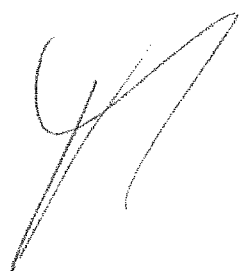
**Réserve** à statuer quant au surplus en ce compris les dépens.

FAIT ET PRONONCE, en langue française, à l'audience publique de la CINQUIEME Chambre du Tribunal du Travail de Liège, division de Huy, de ce LUNDI TREIZE JUIN DEUX-MILLE-VINGT-DEUX.

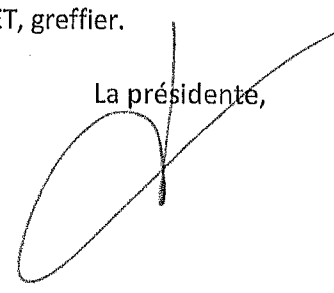
PRESENTS :

Madame Vanessa VANSTECHELMAN, juge, président la présente chambre ;  
Monsieur Ferenc SEBOK, juge social au titre d'employeur ;  
Monsieur Bereng TSINGOS, juge social au titre d'employé ;  
Monsieur Frédéric GILLET, greffier.

Le greffier,



La présidente,



Les juges sociaux,

