



Numéro de répertoire: 2019 /
Date du prononcé: 18 novembre 2019
Numéro de rôle: 18/387/A
Matière : Contrat de travail employé
Type de jugement : Définitif

Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquités :	Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquités :
--------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------

Tribunal du travail de Liège Division Dinant

2^{ème} chambre

Jugement

En cause de :

Madame Edith L

Représenté par Maître Simon PALATE, avocat à 5000 Namur, Rue Henri Lemaître, 53

Partie demanderesse

Contre :

Madame Annina G

Représenté par Maître Albert LESCEUX, avocat à 6900 Marche-en-Famenne, Avenue de la Toison d'Or, 27

Partie défenderesse

Indications de procédure

Revu les antécédents de la procédure, notamment :

- la requête introductive d'instance déposée au greffe le 31/08/2018 et les convocations adressées aux parties sur pied de l'article 1034 sexies du Code judiciaire ;
- l'ordonnance 747 §1 CJ rendue en date du 15/10/2018 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 12/12/2018 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 15/02/2019 ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 18/03/2019 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 15/05/2019 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 20/06/2019 ;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse ;
- le procès-verbal d'audiences publiques ;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire;

Aucune conciliation préalable, telle que prévue à l'article 734 du Code judiciaire, n'a pu être établie ;

Après avoir entendu les conseils des parties à l'audience publique du 16/09/2019, le Tribunal a déclaré les débats clos, pris l'affaire en délibéré et fixé le prononcé du jugement à l'audience publique au 21/10/2019, avec report à l'audience publique de ce jour ;

Recevabilité

La cause a été introduite par requête contradictoire du 31 août 2018, selon les formes et dans les délais légaux.

Elle est donc recevable.

Faits

La demanderesse était occupée pour compte de la défenderesse dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à temps plein pour exercer les tâches de vente, entretien et rangement au sein du commerce de vêtements exploité par la défenderesse à Beauraing.

La demanderesse a d'abord été occupée dans le cadre de contrats à durée déterminée successifs depuis le 01/07/2014 jusqu'au 31/06/2016.

Elle signera le 01/07/2016 un contrat à durée indéterminée, prévoyant une occupation à raison de 38 heures/semaine.

La défenderesse adressera plusieurs avertissements écrits à la demanderesse dans le courant de la collaboration, concernant son attitude envers l'employeur et son comportement au travail.

Début 2017, l'organisation syndicale de la demanderesse interpellera l'employeur concernant le respect de la durée de travail et le paiement de la rémunération (dimanches, heures supplémentaires, ...).

En date du 31/08/2017, l'employeur rompra le contrat de travail moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 13 semaines.

Par courrier recommandé du 30/10/2017, la demanderesse a sollicité auprès de son employeur que lui soient communiqués les motifs concrets de son licenciement, conformément à la CCT n° 109. L'employeur n'a pas réagi à cette demande.

Discussion

1. Salaire des heures supplémentaires pour la période du 01/07/2016 au 27/03/2017

La partie demanderesse invoque avoir presté 38h30 par semaine avant la signature de l'avenant par les parties le 28/03/2017. Elle aurait ainsi accompli 30 minutes de

prestations par semaine qui n'auraient pas été rémunérées et postule la condamnation de l'employeur à lui payer la somme de 543,25 €.

L'employeur conteste cette demande, estimant que la demanderesse a récupéré au fur et à mesure de son occupation et des aménagements d'horaires cette demi-heure prestée chaque semaine.

L'employeur reconnaît que, suivant l'horaire de travail figurant dans le contrat, la demanderesse devait prêter 38h30 par semaine depuis son engagement le 01/07/2016 jusqu'au 27/03/2017, veille de la signature de l'avenant.

Rappelons que les parties conviennent que la demanderesse ne travaillait pas le vendredi.

Il prétend ensuite que la demanderesse débutait le mardi à 9h30 et non à 9h00.

Le contrat de travail initial prévoit des prestations le lundi de 13h30 à 18h, ainsi que du mardi au samedi de 9h30 à 12h10 et de 13h30 à 18h. Cela représente une occupation de 40h20 et non 38h comme prévu au contrat, ni 38h30 comme prétendu par la demanderesse.

Selon l'avenant signé par les parties le 28/03/2017, la demanderesse ne travaillait pas le vendredi, le temps de table était de 30 minutes et les horaires établis comme suit : lundi : 13h30-18h, mardi : 9h30-18h, mercredi, jeudi et samedi : 9h-18h. Soit 38 heures par semaine.

Les parties sont contraires en fait quant à la durée hebdomadaire des prestations.

Aucun élément du dossier ne permet de déterminer les horaires réels de la demanderesse avant le 28/03/2017. Le Tribunal ne peut avoir égard au contrat de travail, les parties convenant qu'il n'a pas été appliqué et celui-ci reprenant un horaire théorique de 40h20, ce qui est manifestement incorrect. Seul l'avenant reprend à partir du 28/03/2017 les horaires réellement appliqués, ce que reconnaissant les parties.

Chaque partie a la charge de la preuve des faits qu'elle allègue.

Or, en l'espèce, la demanderesse reste en défaut de prouver qu'elle aurait accompli 30 minutes de prestations hebdomadaires supplémentaires depuis le début de son occupation à durée indéterminée jusqu'à la signature de l'avenant.

En outre, l'avenant du 28/03/2017, qui concrétise l'horaire réellement appliqué entre parties, établit des prestations à raison de 38h/semaine. Le Tribunal n'aperçoit pas pourquoi, pour la seule période du 01/07/2016 au 27/03/2018, 30 minutes supplémentaires auraient été accomplies. La demanderesse ne l'établit pas, et n'a formé aucune réclamation quant à ce dans le cours de l'exécution du contrat de travail.

La seule mise en demeure, même non contestée, adressée par son organisation syndicale le 27/03/2017 est insuffisante à établir les prestations complémentaires effectuées.

La demande est non fondée.

2. Sursalaire des heures supplémentaires prestées du 01/03/2017 au 27/03/2017

La demanderesse reste en défaut de prouver qu'elle aurait travaillé les vendredis du mois de mars 2017. La défenderesse conteste ses prétentions.

Les parties conviennent que la demanderesse ne travaillait pas les vendredis, sauf pour la période du 01/03 au 27/03/2017. Aucun élément du dossier ne confirme ces prestations.

La seule mise en demeure, même non contestée, adressée par son organisation syndicale le 27/03/2017 est insuffisante à établir les prestations supplémentaires réclamées.

La demande est non fondée.

3. Salaire et sursalaire pour les prestations des dimanches

La demanderesse réclame le paiement du salaire pour les dimanches prestés le 30/10/2016, 11/12/2016, 18/12/2016 et 19/02/2017.

La défenderesse ne conteste pas que la demanderesse a travaillé les 30/10/2016, 11/12/2016 et 18/12/2016, mais prétend que le vendredi de congé de la demanderesse aurait été la récupération des dimanches prestés, en application de l'article 16 de la loi du 16/03/1971 et qu'ils ne peuvent donc donner lieu au paiement d'un salaire.

Le Tribunal estime que l'employeur ne peut être suivi lorsqu'il prétend que le vendredi de repos octroyé à la demanderesse l'était à titre de repos compensatoire lorsque les dimanches étaient prestés.

Les parties conviennent en effet que la demanderesse ne travaillait pas le vendredi, compte tenu des horaires appliqués. Il ne s'agissait donc pas d'un jour de repos compensatoires lorsque des dimanches étaient prestés.

La demanderesse ne prouve toutefois pas avoir presté le 17 février 2017.

La rémunération est due pour les dimanches prestés le 30/10/2016 (8 heures), 11/12/2016 (4 heures) et 18/12/2016 (4 heures).

Les calculs proposés par la demanderesse ne sont pas contestés, le Tribunal condamnera donc l'employeur à payer la somme de 164,00 € brut à titre de salaire

pour les dimanches prestés, ainsi qu'à la somme de 158,87 € brut à titre de sursalaire pour les prestations du dimanche, à majorer des intérêts.

4. Rémunération des trois jours prestés en février 2017

La fiche de paie du mois de février 2017 fait apparaître 3 journées d'absence injustifiées.

La demanderesse conteste ces absences injustifiées et prétend avoir été occupée tous les vendredis du mois de février suite à l'intervention de son syndicat et dans l'attente de la signature de l'avenant.

L'employeur prétend que Madame L. ne s'est pas présentée au travail les vendredis 03/02/2017 et 24/02/2017. Elle aurait presté le vendredi 17/02/2017 à partir de 11h30 selon les écrits de l'employeur.

La demanderesse ne prouve pas avoir été présente au travail les vendredis 03/02 et 24/02/2017. En outre, elle explique en termes de conclusions qu'elle ne travaillait pas les vendredis, en compensation de la journée de travail du samedi. L'horaire de travail sera adapté en ce sens dès le mois de mars 2017.

Elle n'établit pas que les jours repris en tant qu'absence injustifiées l'auraient été à tort.

La demande n'apparaît pas fondée.

5. Jours fériés

La demanderesse expose n'avoir pas été rémunérée pour les jours fériés des 25/12/2016 et 01/01/2017, ni avoir pu bénéficier d'un jour de remplacement. Elle invoque une faute dans le chef de son employeur et réclame des dommages et intérêts.

La défenderesse conteste cette demande dans la mesure où les journées n'ont pas été prestées, le magasin étant fermé.

L'article 6 de la loi du 04/01/1974 relative aux jours fériés dispose que « *Lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité, il est remplacé par un jour habituel d'activité* ».

L'employeur n'invoque pas que Madame L. aurait bénéficié d'un tel repos.

Dès lors, l'employeur doit, en vertu de l'article 14 de la loi précitée du 04/01/1974, rémunérer ces jours fériés.

Les calculs proposés par la demanderesse ne sont pas contestés.

Le Tribunal condamne donc Madame G. à payer à la demanderesse la somme de 155,80 € à titre de dommages et intérêts vu l'absence de remplacement des jours fériés des 25/12/2016 et 01/01/2017.

6. Double pécule de vacances 2015 et prime de fin d'année 2016

La demanderesse réclame paiement du double pécule de vacances 2015, soit la somme brute de 679,32 €, et de la prime de fin d'année 2016, soit 1.700,84 € brut.

La défenderesse prétend avoir réglé cette somme et que la signature de la demanderesse sur la fiche de paie vaudrait quittance.

L'article 5 de la loi du 12/04/1965 sur la protection de la rémunération dispose, en son 3^e alinéa, que « *Si le paiement de la rémunération se fait de la main à la main, l'employeur doit soumettre à la signature du travailleur une quittance de ce paiement.* ».

La simple signature au bas de la fiche de paie, sans autre mention, ne peut valoir quittance au sens dudit article.

Dès lors, l'employeur n'établit pas avoir réglé les montants dus à la demanderesse et la rémunération est considérée comme non payée, en application de l'article 47bis de la loi du 12/04/1965 précitée.

L'employeur sera condamné à payer à la demanderesse le pécule de vacances 2015 et la prime de fin d'année 2016.

Quant au quantum, le Tribunal retiendra le montant repris sur la fiche de paie du mois de mai 2015, soit 679,91 € brut.

7. Amende civile

L'employeur n'a pas donné suite à la demande de motivation du licenciement de la demanderesse, formée par envoi recommandé du 30/10/2017, ce qu'il ne conteste pas.

Il est tenu au paiement d'une amende civile correspondant à deux semaines de rémunération en application de l'article 7 de la CCT n° 109 du 14/02/2014.

L'amende civile a été réglée, seule la question des intérêts demeure.

L'employeur sera condamné à cette amende civile, sous déduction de toute somme déjà payée.

8. Licenciement manifestement déraisonnable - CCT 109

La demanderesse estime son licenciement manifestement déraisonnable et postule une indemnité équivalente à 17 semaines sur pied de la CCT n° 109.

L'employeur conteste cette demande et subsidiairement postule la réduction de l'indemnité à 3 semaines de rémunération.

En vertu de l'article 8 de la CCT n° 109, *« 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 ».*

Le commentaire de cet article rappelle que : *« 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 ».

Compte tenu de ce qu'en l'espèce, l'employeur n'a pas donné suite à la demande du travailleur de connaître les motifs concrets de son licenciement, il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

En l'espèce, l'employeur dépose les avertissements adressés à la demanderesse en date des 05/12/2016, 13/01/2017, 02/02/2017, 27/05/2017 et 09/08/2017. Madame G reprochait notamment à la demanderesse son comportement et les propos tenus à son égard ainsi que l'impossibilité de lui faire des remarques sur son travail.

La demanderesse répondra le 06/02/2017, contestant les faits relatés par l'employeur et faisant état d'un climat difficile. Les autres avertissements ne seront pas contestés.

L'employeur a adressé différents avertissements écrits à la demanderesse dans les mois précédant le licenciement, et fait état de manquements dans son travail et d'impossibilité de communiquer, outre l'irrespect dont la demanderesse a fait preuve à l'égard de Madame G. Seul un avertissement sera contesté, de manière laconique, par la demanderesse.

Le Tribunal estime que les motifs du licenciement en l'espèce ont un lien avec la conduite de la travailleuse.

L'employeur a mis en demeure la demanderesse quant à son comportement à plusieurs reprises dans les mois qui ont précédés le licenciement. Cela démontre des difficultés sérieuses dans la collaboration avec la demanderesse, et une impossibilité de poursuivre celle-ci ayant rendu nécessaire le licenciement.

L'employeur demeure seul juge des nécessités de son entreprise et du choix de licencier un travailleur, le Tribunal n'effectuant qu'un contrôle marginal ainsi qu'il a été rappelé.

Madame G. a agi comme un employeur normalement raisonnable en procédant au licenciement de la demanderesse avec paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Le licenciement n'était pas manifestement déraisonnable. La demande est non fondée.

9. Délivrance des éco-chèques

La demanderesse postule la condamnation de l'employeur à la délivrance des éco-chèques pour les années 2015 à 2018.

L'employeur fait valoir qu'il a payé les éco-chèques 2015 pour un montant de 189,00 € eu égard à la fiche de paie d'avril 2015. Il ne conteste pas la demande pour le surplus.

L'employeur doit pouvoir, comme il a été rappelé ci-avant, prouver s'être exonéré de ses obligations, en l'espèce avoir délivré les éco-chèques.

A défaut pour l'employeur d'établir de manière certaine la remise des éco-chèques à la travailleuse, il sera fait entièrement droit à la demande pour les années 2015 à 2018.

10. Fiches de paie rectifiées

La demanderesse postule que l'employeur soit condamné à délivrer les fiches de paie rectifiées sur base du dispositif du présent jugement dans le mois du prononcé sous peine d'astreinte.

La défenderesse ne conteste pas cette demande.

La demande d'astreinte n'est toutefois pas justifiée en l'espèce.

Le Tribunal condamnera donc l'employeur à délivrer les documents sociaux rectifiés en application du présent jugement dans le mois du prononcé.

11. Dépens

L'article 1022, alinéa 4 du Code judiciaire dispose que : « Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, [2 cohabitants légaux ou de fait,] 2 ascendants, frères et soeurs ou alliés au même degré ».

En l'espèce, chaque partie succombe partiellement.

Le Tribunal estime qu'il convient de compenser les dépens.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement à l'égard des parties,

DIT l'action recevable et partiellement fondée ;

DIT non fondée la demande portant sur le salaire des heures supplémentaires pour la période du 01/07/2016 au 27/03/2017 ;

DIT non fondée la demande portant sur le sursalaire des heures supplémentaires prestées du 01/03/2017 au 27/03/2017 ;

DIT non fondée la demande portant sur les trois jours de prestation de février 2017 ;

CONDAMNE l'employeur à payer à la demanderesse la somme de 164,00 € brut à titre de salaire pour les dimanches prestés, et la somme de 158,87 € brut à titre de sursalaire pour les prestations du dimanche, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter des échéances de paiement ;

CONDAMNE l'employeur à payer à la demanderesse la somme de 155,80 € brut à titre de dommages et intérêts vu l'absence de remplacement des jours fériés des 25/12/2016 et 01/01/2017, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter des échéances de paiement ;

CONDAMNE l'employeur à payer à la demanderesse la somme de 679,91 € brut à titre de pécule de vacances 2015, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter des échéances de paiement ;

CONDAMNER l'employeur à payer à la demanderesse la somme de 1.700,84 € à titre de prime de fin d'année 2016, à majorer des intérêts moratoires au taux légal depuis le 31/12/2016 ;

CONDAMNE l'employeur à payer à la demanderesse la somme de 939,52 € à titre d'amende civile au sens de la CCT n° 109, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 31/10/2017, sous déduction de toute somme déjà payée de ce chef ;

DIT non fondée la demande d'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable ;

CONDAMNE l'employeur à payer à la demanderesse la somme nette de 791,67 € pour les éco-chèques des années 2015 à 2018, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter des échéances de paiement ;

CONDAMNE l'employeur à délivrer les documents sociaux rectifiés à la demanderesse dans le mois du prononcé du présent jugement ;

COMPENSE les dépens ;

ORDONNE l'exécution provisoire du jugement.

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

Madame Caroline DEJAIFVE, Juge suppléant président la chambre

Monsieur Paul DE KEYSER, Juge social employeur

Monsieur Yves DEMOITIE, Juge social employé

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de **Monsieur Yohann BALZAT**, greffier

Le Greffier
Y. BALZAT

Les Juges Sociaux
P. DE KEYSER Y. DEMOITIE

Le Juge président la chambre
C. DEJAIFVE

Et prononcé, en langue française, à l'audience publique de la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège Division Dinant, du dix-huit novembre deux mille dix-neuf au Palais de Justice sis à 5500 Dinant, Place du Palais de Justice par **Madame Myriam CAPRASSE**, Juge président la chambre, remplaçant Madame Caroline DEJAIFVE, juge suppléant, légitimement empêchée d'assister au prononcé du jugement auquel elle a participé, assistée de **Monsieur Yohann BALZAT**, greffier, qui signent ci-dessous.

Le Greffier,
Y. BALZAT

Le juge président la chambre
M. CAPRASSE