

Numéro de rôle 17/1086/A
Numéro de répertoire 2020/1969
Chambre 2^{ème} chambre
Parties en cause F c/ CHÂTEAU DU BIEZ A WIERS SPRL (SRL depuis le 01/01/20 selon le CSA)
Type de Jugement Jugement définitif

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

**Tribunal du travail
du Hainaut
division de Tournai**

Jugement

Audience publique du 15 mai 2020

Rép. n° : 2020/1969

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
DIVISION DE TOURNAI

JUGEMENT
AUDIENCE PUBLIQUE DU
QUINZE MAI DEUX MILLE VINGT

En cause de :

F

Partie demanderesse, ayant pour conseil Maître Ch. LEGA, avocat au barreau de Tournai ;

Contre :

CHÂTEAU DU BIEZ A WIERS SPRL (SRL depuis le 01/01/20 selon le CSA),
B.C.E. 0536.484.828, 7608 WIERS, rue du Prince d'Epinoxy, 11,

Partie défenderesse, ayant pour conseil Maître N. LUYX, avocat au barreau de Mons ;

---oOo---

Le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, après en avoir délibéré,
prononce le jugement suivant :

I. Procédure :

La procédure s'est déroulée en langue française en application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et de l'article 755 du Code judiciaire, les parties ayant renoncé à la tentative de conciliation de l'article 734 du Code judiciaire.

Le dossier sur la base duquel le tribunal a statué contient les principaux éléments suivants :

- la requête contradictoire entrée au greffe le 17 octobre 2017 ;
- Les convocations sur base de l'article 1034sexies du Code judiciaires envoyées aux parties et à leurs conseils pour l'audience publique du 17 novembre 2017 ;
- la convention de mise en état déposée par les parties à l'audience publique du 17 novembre 2017 et l'ordonnance prononcée à la même date en application de l'article 747, § 1^{er} du Code judiciaire, arrêtant les dates d'échanges des conclusions des parties et fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 19 octobre 2018 ;
- les conclusions de la partie défenderesse, entrées au greffe le 12 janvier 2018 ;
- les conclusions de la partie demanderesse, entrées au greffe le 15 mars 2018 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse, entrées au greffe le 9 mai 2018 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse, entrées au greffe le 28 juin 2018 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse, entrées au greffe le 9 août 2018 ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse, entré au greffe le 9 octobre 2018 ;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse, déposé à l'audience du 19 octobre 2018 ;
- le jugement du 16 novembre 2018 ordonnant d'office, avant dire droit quant à l'indemnité de rupture et quant aux dommages et intérêts pour abus de droit, la comparution personnelle des parties et des enquêtes à charge de madame FRANCE ;
- l'ordonnance du 8 février 2019 fixant la comparution personnelle des parties et l'enquête directe ;
- le procès-verbal de comparution personnelles des parties du 9 mai 2019 (pièce 36 du dossier de procédure) notifié aux parties le 13 mai 2019 ;
- le procès-verbal d'enquêtes directes à charge de la partie demanderesse du 9 mai 2019 (pièce 37 du dossier de procédure) notifié aux parties le 13 mai 2019 ;
- les conclusions après enquêtes de la partie demanderesse entrées au greffe le 30 juillet 2019 (pièce 40 du dossier de procédure) ;
- les conclusions après enquêtes de la partie défenderesse entrées au greffe le 25 septembre 2019 (pièce 41 du dossier de procédure) ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse entrées au greffe le 31 octobre 2019 (pièce 42 du dossier de procédure) ;

- le dossier de pièces de la partie demanderesse entré au greffe le 31 octobre 2019 (pièce 43 du dossier de procédure) contenant 5 pièces ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse entré au greffe le 2 mars 2020 (pièce 44 du dossier de procédure) contenant 15 pièces.

II. Demandes non tranchées par le jugement du 16 novembre 2018 et position des parties après comparution personnelle et enquêtes directes à charge de madame F

Aux termes de ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées au greffe le 31 octobre 2019 (pièce 42 du dossier de procédure) Madame F. sollicite la condamnation de la partie défenderesse à lui payer :

- 3.595,86 € brut à titre d'indemnité de rupture à majorer des intérêts moratoires à dater du 30 octobre 2016 et des intérêts judiciaires au taux légal à dater du jugement à intervenir jusqu'au parfait paiement ;
- 5.000 € à titre d'indemnisation *ex aequo et bono* du préjudice subi suite au licenciement abusif à majorer des intérêts moratoires à dater du 30 octobre 2016 et des intérêts judiciaires au taux légal à dater du jugement à intervenir jusqu'au parfait paiement ;
- Les frais et dépens de l'instance en ce comprise l'indemnité de procédure liquidée à 1.080 € à augmenter des intérêts judiciaires au taux légal à dater du jugement à intervenir jusqu'au parfait paiement.

Madame Ff fait notamment valoir que :

- Elle n'a pas commis de faute intrinsèquement grave dès lors que les contrats de travail font référence, par rapport à la tâche de veiller à la propreté et à l'hygiène, aux normes HACCP ; elle devait donc, dans ce cadre, veiller à un ensemble de tâches visant à prévenir les risques en matières d'hygiène des aliments et non pas nettoyer les locaux et les sanitaires, ces tâches incombant à madame D. ; sa mission principale consistait à s'occuper de la cafeteria, du snack et de la gestion de la caisse ; son employeur était d'ailleurs satisfait de ses prestations puisque les parties avaient conclu un second contrat de travail à durée déterminée une quinzaine de jours avant la rupture pour motif grave ;
- Il y a lieu d'avoir égard aux circonstances et à la chronologie des événements :
 - o Les toilettes se situent à l'extérieur et non à l'intérieur de la cafeteria ;
 - o Elle travaillait seule le 30 octobre 2016 de sorte que nettoyer les sanitaires impliquait qu'elle quitte son poste et laisse le bar sans surveillance en plein week-end d'Halloween ;
 - o Il y a une marge entre un nettoyage classique et le nettoyage des sanitaires qui se trouvaient dans un piteux état ;
 - o Il aurait été possible de faire appel à madame L. qui avait été engagée par la SPRL LE NEW BEAUGENCY et qui a été ensuite mise à disposition de la partie défenderesse ;
 - o Monsieur K. a cherché un prétexte pour la licencier avant la fin du contrat sans rien payer parce que la saison touchait à sa fin et que les recettes n'étaient plus à la hauteur de ses espérances ; elle n'a d'ailleurs perçu sa rémunération d'octobre 2016 qu'en mars 2017 lors

- de la réouverture du camping et après le paiement annuel des emplacements par les campeurs ;
- Elle a été menacée d'un blâme si elle ne nettoyait pas mais nullement d'un licenciement ;
- Le critère de proportionnalité n'a pas été respecté par l'employeur ; ce dernier a commis une faute en la licenciant pour motif grave.

La partie-défenderesse conclut au non fondement des demandes relatives à l'indemnité de rupture et aux dommages et intérêts pour abus de droit notamment aux motifs que :

- Il convient de déterminer si l'ordre donné à madame F était illégitime, auquel cas elle n'avait pas l'obligation d'y obtempérer ; en l'espèce, il est toutefois établi que :
 - Le nettoyage faisait partie des tâches confiées à madame F ; en attestent l'offre d'emploi, l'attestation de madame O l'article 1 du contrat de travail et l'attestation de madame S
 - Madame France reconnaît qu'elle a refusé de nettoyer les toilettes malgré l'instruction de son employeur ;
 - Vu l'état des toilettes après l'intervention de monsieur D la demande de nettoyage final n'était pas illégitime, d'autant que madame DELATTRE était en incapacité de travail depuis le 28 octobre uniquement pour 3 jours.

III. Décision du tribunal :

1. Quant à l'indemnité de rupture :

Par lettre recommandée du 30 octobre 2016, expédiée le 31 octobre 2016, Madame F a été licenciée pour motif grave en ces termes :
« (...) vous notifie par la présente ma décision de mettre fin immédiatement à votre contrat de travail sans préavis ni indemnité et ce, pour faute grave. Cette rupture de contrat est effective à partir de ce jour, dimanche 30 octobre à 13 heures.

J'ai en effet acquis la conviction que les faits décrits ci-après constituent une faute grave, rendant impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle.

Ces faits sont les suivants :

Conséquemment à l'absence pour raison médicale de votre collègue, Madame D Justine, je vous ai demandé ce jour de veiller à l'entretien des toilettes communes du camping. L'entretien de ces derniers était en effet hautement nécessaire suite au travail de notre ouvrier pour les déboucher. Or, vous avez refusé de vous atteler à cette tâche, d'habitude effectuée par votre collègue. Je vous ai donc téléphoné personnellement, afin de vous expliquer que Madame D étant absente, vous deviez prendre le relais afin d'offrir à notre clientèle de bonnes conditions d'accueil en toutes circonstances. Vous avez alors déclaré préférer être licenciée plutôt que d'effectuer cette tâche. Il

est pourtant bien inscrit dans votre contrat de travail qu'une de vos tâches consiste à « veiller à la propreté et à l'hygiène (normes HACCP) ». Face à votre refus et à votre agressivité verbale, je me suis vu contraint de vous renvoyer chez vous. A 13 heures ce jour, vous avez donc quitté votre poste. » (pièce 3 de la partie demanderesse).

L'article 35 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail décrit le motif grave comme « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Il résulte de cette définition que la notion de motif grave implique la réunion de deux conditions sur lesquelles s'articule le contrôle spécifique du juge du fond :

1. L'existence d'un fait fautif (Cass., 23.10.1989, Pas., 1990, 1, p.215 et J.T.T., 1989, p.432 ; C. trav. Liège (6^e ch.), 18.10.2004, R.G. 32.105-04, www.juridat.be). La gravité intrinsèque de la faute constitue un élément essentiel du motif grave justifiant le congé indépendamment de l'impossibilité de poursuivre toute collaboration professionnelle (TT Mons, 12 octobre 1990, JLMB, 1991, 739).

2. La propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties, qui est indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles (Cass., 09.03.1987, J.T.T., 1987, p. 128 ; C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 24.12.2003, R.G. 32.226, www.juridat.be).

L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du juge du fond (Cass., 28.04.1997, Pas., 1997, 1, p.514 ; C. trav. Liège (section de Namur, 13^e ch.), 08.12.2005, R.G. 7.638-04, www.juridat.be).

*

L'insubordination est le terme général qui désigne le refus d'exécuter les ordres et les instructions de l'employeur.

L'obligation d'exécuter le travail sous lien de subordination est l'obligation essentielle du travailleur de sorte que la jurisprudence décide habituellement que l'insubordination prenant la forme d'un refus d'ordre est, en principe, constitutif de motif grave. Un tel comportement peut évidemment toujours donner lieu à une sanction contractuelle proportionnée.

La jurisprudence tempère toutefois ce principe en décidant que l'insubordination du travailleur ébranle la confiance nécessaire à la poursuite de la relation contractuelle et constitue le motif grave prévu par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 à la double condition :

- de se révéler sans ambiguïté ;
- et d'avoir pour objet un ordre que l'employeur peut légitimement intimer à son employé c'est-à-dire qui correspond à son contrat de travail et ne

viole aucune norme juridique ou morale incontestée (CT Bruxelles, 23 mai 2000, Bull. FEB, 2000, 118).

En outre, sur base de circonstances atténuantes, les cours et tribunaux refusent parfois le motif grave ; il faut ainsi tenir compte des circonstances de fait et avoir égard aux fonctions de l'employé : un acte isolé explicable (TT Bruxelles, 14 janvier 1991, CDS, 1992, 348), le caractère purement arbitraire et vexatoire de l'ordre (CT Bruxelles, 2 septembre 1998, inédit, RG 33.828), un risque pour la santé (CT Bruxelles, 21 mars 2006, inédit, RG 42.392), le comportement respectif des parties jusqu'à la rupture et un abus de pouvoir de l'employeur (CT Bruxelles, 13 juin 2006, Chron.D.S., 2008, 153), l'adéquation des ordres par référence au but contractuellement envisagé (CT Mons, 26 juin 1991, RDS, 1992, 156).

Si le travailleur a clairement le droit de refuser d'exécuter des ordres illicites, il a aussi le droit de refuser certains ordres licites notamment celui d'exécuter un travail non prévu ou d'obtempérer à un ordre arbitraire qui lui est préjudiciable et inutile pour assurer le bon fonctionnement du service (TT Nivelles, 28 juin 1991, Chron.D.S., 1992, 157). S'il est parfois jugé que, dans des circonstances exceptionnelles et dans les limites de son obligation de bonne gestion de l'entreprise, un chef d'entreprise peut demander à l'employé d'effectuer d'autres tâches que celles pour lesquelles il a été engagé, le juge doit exercer un contrôle marginal sur le caractère d'équité et de bonne foi des mesures que l'employeur prend dans l'intérêt de son entreprise et de son personnel.

En l'espèce, il est établi que madame F a refusé d'exécuter un ordre donné par son employeur à savoir nettoyer les toilettes communes aux campeurs et aux clients de la cafeteria dont elle avait la responsabilité.

Ce refus d'exécuter l'ordre de nettoyer les toilettes au regard de ses fonctions contractuelles et des circonstances de fait n'est toutefois pas constitutif de motif grave dès lors que :

- contractuellement, le nettoyage des sanitaires incombait clairement à Madame D (article 1 de son contrat de travail - pièce 3 de la partie défenderesse) ;

- le nettoyage des sanitaires n'incombait pas à Madame F, même si elle a pu accepter, en certaines circonstances, d'effectuer des tâches de nettoyage ; contractuellement, Madame F était certes chargée de veiller à la propreté et l'hygiène mais relativement aux bar et au service de restauration et au regard des normes HACCP (article 1 de son contrat de travail - pièce 2 de son dossier) ; elle devait ainsi veiller au respect de la propreté et de l'hygiène mais pas exécuter les tâches de nettoyage ; l'employeur s'abstient d'ailleurs de produire les normes HACCP alors que le tribunal le lui a expressément demandé ; des règles strictes sont prévues pour le nettoyage des toilettes dans les établissements qui servent des boissons et des aliments ; il n'est pas question, à priori, que la personne servant des aliments et de boissons s'occupe en même temps du nettoyage des sanitaires et dans le même créneau horaire ;

- le bloc sanitaire jouxtant à la cafeteria et utilisé en commun par les

clients de celle-ci et les campeurs comporte plusieurs toilettes : trois toilettes réservées aux femmes, deux toilettes réservées aux hommes, un WC handicapé et des urinoirs (Déclarations de Monsieur K lors de la comparution personnelle des parties) ; seuls les WC réservés aux femmes étaient bouchés (déclarations de Monsieur D – pv d'enquêtes du 9 mai 2019- feuillet 3) ; il n'était donc pas indispensable au regard de la continuité de l'entreprise que les toilettes réservées aux femmes soient nettoyées sur le champ ; une solution temporaire de fermeture de ces toilettes pouvait être adoptée par l'employeur plutôt que d'exiger de Madame F un nettoyage immédiat ; trois autres toilettes et des urinoirs étaient disponibles dans le même bloc sanitaire ; il suffisait, le cas échéant, que les dames utilisent le WC handicapé et d'apposer une affichette en ce sens ;

– alors que Madame F avait sollicité Monsieur D pour procéder au nettoyage final des WC réservés aux femmes, celui-ci a appelé Monsieur K pour savoir si c'était à lui ou à elle de le faire (déclarations de Monsieur D – pv d'enquêtes du 9 mai 2019 – feuillet 3) ; cette démarche démontre d'une part que les attributions de Monsieur D n'étaient pas claires et d'autre part qu'une divergence de vues était née entre Monsieur D et Madame F quant à la personne à qui cette tâche incombait en l'absence de Madame D ; chacun des intervenants en a visiblement fait une question de principe et entendait rester sur ses positions ;

– Monsieur K a uniquement indiqué à Madame F qu'elle aurait un blâme si elle n'exécutait pas le nettoyage final des toilettes débouchées par monsieur D (déclarations de Monsieur K lors de la comparution personnelle) ; de l'aveu de Monsieur K, à tout le moins au début de la conversation, il n'a pas été question de la licencier pour motif grave si elle refusait ; un licenciement n'a été évoqué, d'après lui, que lorsque Madame F a indiqué préférer un blâme plutôt que de nettoyer ;

– Les intervenants se sont manifestement laissés emportés au fil des événements et conversations, Monsieur D Madame F et Monsieur K en faisant, chacun, une question de principe sans avoir égard aux solutions pragmatiques de nature à résoudre la question temporairement ;

– Des clients se trouvaient dans la cafeteria au moment des faits ; il était donc difficilement concevable que Madame F les laisse seuls avec la caisse ; Monsieur D n'est d'ailleurs allé nettoyer les toilettes avec sa compagne que lorsque les clients ont terminé leurs consommations (déclarations de Monsieur K lors de la comparution personnelle) ;

– L'employeur était manifestement satisfait des prestations de Madame F puisqu'un second contrat à durée déterminée venait d'être signé ; aucun incident quelconque avant celui ayant donné lieu au licenciement n'est par ailleurs à déplorer.

Une indemnité compensatoire de préavis est en conséquence due.

Un montant de 3.595,86 € est réclamé. Ce montant n'est pas contesté par la partie défenderesse.

2. Quant au caractère abusif du licenciement :

L'abus de droit requiert donc la réunion de deux conditions. D'une part, il faut qu'il y ait une faute distincte du fait de ne pas avoir tenu compte des règles relatives à la résiliation du contrat de travail (Trib. trav. Verviers, 19 décembre 1973, J.T.T. 1974, 108). D'autre part, le préjudice matériel ou moral qu'est censé couvrir l'indemnité de licenciement abusif doit être un préjudice « *distinct en tous ses éléments du dommage que l'indemnité de congé est destinée à réparer* » (Cass., 19 février 1975, Pas., 1975, I, 622).

Il faut rappeler en effet que :

- 1° l'indemnité de congé répare forfaitairement tout le dommage, tant matériel que moral, résultant de la cessation illicite 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 (Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, 410, note C. WANTIER).
- 2° le droit à l'indemnité pour licenciement abusif naît et se détermine dès la notification de la volonté de rompre et ne pourrait être déterminé par un élément ultérieur (Cass., 1^{er} mars 1982, Chron. Dr. Soc., 1982, 170).

Dans l'appréciation d'un éventuel abus de droit, le tribunal ne peut par conséquent tenir compte que des motifs qui ont fondé le congé ainsi que des circonstances qui l'entourent. Selon les juridictions du travail, « *Le caractère abusif du licenciement d'un employé ne se déduit ni de l'absence de motivation de celui-ci, ni, le cas échéant, de l'inexactitude des motifs invoqués* » (C.T. Bruxelles, 21 avril 1993, J.T.T., 1994, 82) mais « *des circonstances dans lesquelles il intervient* » (C.T. Liège, 3 novembre 1994, inédit RG 21484).

Il en résulte que « *l'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne peut se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire l'absence de motif, mais doit au contraire apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal, et qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui qui répare forfaitairement l'indemnité compensatrice de préavis* » (C.T. Mons, 28 mai 1998, 3^{ème} Ch., RG 12918).

Il revient donc à la partie qui exige une indemnité supplémentaire pour abus de droit de licencier de prouver :

- que la partie qui a donné congé, a commis une faute particulière et causé un préjudice ;
- qu'il existe un lien de causalité entre la faute et le préjudice ;
- l'étendue dudit préjudice.

En l'espèce, Madame F ne rapporte pas la preuve d'un préjudice distinct non réparé par l'indemnité compensatoire de préavis octroyée.

La demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif est non fondée.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,
STATUANT CONTRADICTOIREMENT,**

Condamne la partie défenderesse à payer à Madame F la somme brute de 3.595,86 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts au taux légal à dater du 30 octobre 2016 jusqu'au parfait paiement ;

Dit la demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif non fondée ;

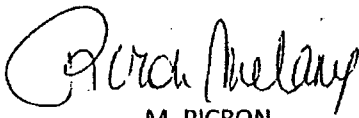
Condamne la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance réduits à 800 € (780 € d'indemnité de procédure en fonction des montants obtenus et 20 € au titre de contribution) ;

Dit n'y avoir pas lieu à déroger à l'article 1397 du Code judiciaire.

Ainsi rendu et signé par la deuxième chambre du Tribunal du Travail du Hainaut, division de Tournai, composée de :

Géraldine PIETTE, juge, président la deuxième chambre ;
Marc GILLIEAUX, juge social au titre d'employeur ;
Carine LIGOT, juge social au titre d'employé ;
Mélanie PICRON, greffier ;

Et prononcé en audience publique de la deuxième chambre du tribunal précité, le 15 mai 2020 par Géraldine PIETTE, juge, président la deuxième chambre, avec l'assistance de Mélanie PICRON, greffier.

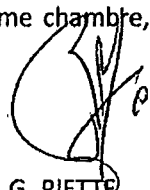


M. PICRON

C. LIGOT



M. GILLIEAUX



G. PIETTE