



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2023 /

R.G. Trib. Trav.

21/13/A

Date du prononcé

16 mai 2023

Numéro du rôle

2022/AL/341

En cause de :

L Alain
C/
H Aude

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-F

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire

* CONTRAT DE TRAVAIL OUVRIER LICENCIEMENT CCT N° 109 LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DERAISONNABLE NOTION ET HAUTEUR DE L'INDEMNITE

EN CAUSE :

Monsieur Alain L, RRN, domicilié à
inscrit à la BCE sous le numéro

partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après dénommée « Monsieur L. »,
ayant comparu par son conseil Maître François WAUTELET, avocat à 4000 LIEGE, place des
Béguinages 3,

CONTRE :

Madame Aude H, RRN, domiciliée à

partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après dénommée « Madame H. »,
ayant pour conseil Maître Stéphane ROBIDA, avocat à 4100 BONCELLES, route du Condroz
61-63, et ayant comparu en personne assistée par Maître Marie-Noëlle RAHIER.

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 13 avril 2023, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 20 avril 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Huy, 7^e Chambre (R.G. 21/13/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 22 juin 2022 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 28 septembre 2022 ;
- l'ordonnance rendue le 28 septembre 2022, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 20 avril 2023 devant la

chambre 3 D ; l'ordonnance rectificative du 7 décembre 2022, fixant la cause à l'audience du 13 avril 2023 devant la chambre 3 F ;

- les conclusions d'appel, conclusions additionnelles d'appel et conclusions de synthèse d'appel de madame H., remises au greffe de la cour respectivement les 31 octobre 2022, 9 janvier 2023 et 13 mars 2023 ;
- les conclusions principales d'appel et conclusions de synthèse en degré d'appel de monsieur L., remises au greffe de la cour respectivement les 5 décembre 2022 et 13 février 2023 ;
- les dossiers de pièces des parties, déposés à l'audience du 13 avril 2023.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 13 avril 2023 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. LES FAITS

1.

A dater du 5 mai 2015, Madame H. est engagée par Monsieur L. en qualité de coiffeuse pour hommes et dames dans les liens contractuels suivants :

- en remplacement d'une travailleuse, à concurrence de 22,80 heures / semaine, à partir du 5 mai 2015, en catégorie barémique 2 de la CP n° 314 ;
- à durée déterminée à concurrence de 19h / semaine, du 23 juin 2015 au 23 septembre 2015, en catégorie barémique 2 de la CP coiffure n° 314 ;
- à durée déterminée à concurrence de 19h / semaine, du 24 septembre 2015 au 24 mars 2016, en catégorie barémique 2 de la CP coiffure n° 314 ;
- à durée déterminée à concurrence de 19h / semaine, du 25 mars 2016 au 31 août 2016, en catégorie barémique 2 de la CP coiffure n° 314 ;
- à durée indéterminée à concurrence de 22,80 h / semaine, à partir du 1^{er} juillet 2016, en catégorie barémique 2 de la CP coiffure n° 314.

Le 1^{er} septembre 2018, un avenant au contrat à durée indéterminée est conclu entre parties prévoyant à partir de cette date des prestations à concurrence de 26,60 heures / semaine.

2.

Par courrier 1^{er} juillet 2020, Monsieur L. met fin aux relations de travail moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. Ce courrier ne fait pas état des motifs du licenciement.

Le formulaire C4 du 17 juillet 2020 mentionne, sous l'intitulé « *Motif précis du chômage* » :
« *Insolence à mon égard. Ne respectait plus les tâches demandées. Fiches clientes incomplètes dans le programme informatique mais notées et disparues du salon* ».

3.

Par courriers des 11 septembre 2020, 19 et 20 novembre 2020, Madame H. conteste, par l'intermédiaire de son organisation syndicale, les motifs du licenciement, et réclame une régularisation salariale pour non-respect du barème applicable.

4.

Le 13 janvier 2021, par requête déposée au greffe du tribunal du travail de LIEGE - Division HUY, Madame H. introduit la présente procédure.

Par jugement du 20 avril 2022, le tribunal du travail de LIEGE – Division HUY déclare l'action recevable et partiellement fondée.

Le 22 juin 2022, Monsieur L. interjette appel de ce jugement.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL

5.

Par jugement du 20 avril 2022, le tribunal du travail de LIEGE, Division HUY :

- reçoit la demande ;
- la dit partiellement fondée, et condamne Monsieur L. à payer à Madame H. :
 - le montant de 6 233,62 EUR brut à titre d'indemnités pour licenciement manifestement déraisonnable ;
 - le montant de 3 710,80 EUR brut à titre de régularisation barémique ;
 - le montant de 854 EUR à titre d'indemnités pour non-fourniture et non-entretien des vêtements de travail ;
 - sommes à augmenter des intérêts calculés au taux légal depuis le 01/07/2020 jusqu'à parfait paiement ;
- Dit sans fondement les chefs de demande :
 - en indemnités pour non-fourniture et non-entretien des outils de travail ;
 - en paiement d'heures de travail complémentaires / supplémentaires ;
- Condamne Monsieur L. à payer à Madame H. les dépens de l'instance, liquidés par cette dernière, au montant de 1 430 EUR à titre d'indemnité de procédure et au montant de 20 EUR à titre de remboursement de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée à la somme de 20 EUR ;
- Délaisse à Monsieur L. la charge de ses propres dépens ;
- Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant tous recours et sans caution ni cantonnement.

III. LES APPELS

6.

Par requête du 22 juin 2022, Monsieur L. interjette appel de ce jugement ;

- A titre principal, il postule sa réformation et que les demandes de Madame H. soient déclarées recevables mais non fondées ;
- A titre subsidiaire, il sollicite l'audition de Madame Kathy VERTONGEN ;
- A titre infiniment subsidiaire, il sollicite la réformation du jugement dont appel en ce qu'il le condamne à une indemnité correspondant à 17 semaines de rémunération pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- Il sollicite enfin qu'il soit statué comme de droit quant aux dépens.

7.

Par ses premières conclusions d'appel, Madame H. forme un appel incident de ce même jugement et postule :

- A titre principal :
 - o que l'appel soit déclaré non fondé et le jugement entrepris confirmé sur ce point ;
 - o la condamnation de Monsieur L. à lui verser la somme de 2 973,24 EUR provisionnels à titre d'heures complémentaires et/ou supplémentaires prestées non payées à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 1^{er} juillet 2020 jusqu'à complet paiement ;
- la condamnation de Monsieur L. aux dépens liquidés dans son chef à la somme de 1 650 EUR à titre d'indemnité de procédure.

IV. LA RECEVABILITE DES APPELS

8.

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

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

L'appel principal est recevable.

9.

Il en va de même de l'appel incident de Madame H. formé par ses premières conclusions.

V. FONDEMENT DES APPELS

5.1. Du licenciement manifestement déraisonnable**A. Position des parties**

10.

Monsieur L. conteste le caractère manifestement déraisonnable du licenciement de Madame H. considérant que :

- Celui-ci relevait de l'attitude de Madame H. dans l'exercice de son travail (attitude inadéquate, tâches non respectées et propos déplacés) et des nécessités de fonctionnement et d'organisation de l'entreprise alors que :
 - o Les relations étaient conflictuelles entre Madame H. et lui-même, suite à un conflit opposant Monsieur L. à Madame D.G., l'une des meilleurs amies de Madame H. et ex-locataire d'un local au sein du salon de coiffure ;
 - o Madame H. s'est immiscée dans ce conflit au point de refuser tout lien de subordination ;
 - o Le samedi 27 juin 2020, Madame H. s'en est prise vivement à lui, lui reprochant sa façon de travailler devant la clientèle présente ;
- Les premiers juges ont été induits en erreur par Madame H. et ont accordé à tort une certaine valeur probatoire aux attestations déposées par cette dernière (celles de Mesdames DIRICK, DE VECCHI, DUBOIS, D.G., GODECHAL, MALHERBE) alors qu'ils ont écarté à tort ses propres attestations (à savoir celles de Monsieur HEEMSKERK, Madame VERTONGEN) ;
- Subsidiairement, c'est à tort que les premiers juges ont retenu le seuil maximal de l'indemnité équivalent à 17 semaines de rémunération :
 - o d'autant que les raisons pour lesquelles ce *quantum* maximal était retenu n'ont pas été justifiées ;
 - o alors que les circonstances de la rupture de la relation de travail indiquaient au contraire de retenir un seuil minimal de 3 semaines de rémunération.

11.

Madame H. conteste avoir été licenciée suite à un comportement insolent et estime que :

- le motif de son licenciement est tout autre ;
- est lié à ses revendications pour des conditions de travail normales (en lieu et place du paiement de la rémunération avec retard, surcharges de travail imposées), à son refus en juin 2020 de signer un nouveau document intitulé « annexe au contrat de travail et règlement de travail clause de confidentialité » et à son refus de démissionner ;
- un employeur prudent et diligent n'aurait pas agi de la sorte.

Elle met en avant :

- le contexte tendu dans lequel la relation de travail évoluait depuis son engagement et le manque de respect de Monsieur L. à l'égard de ses employées ;
- son propre investissement dans le salon de coiffure et le travail important accompli par ses soins.

B. Principes

12.

La convention collective de travail n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement.

Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin.

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail.

13.

La convention collective de travail n°109 (article 8) définit le licenciement manifestement déraisonnable de la façon suivante :

« 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 ».

Cet article est commenté comme suit par les partenaires sociaux :

« 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 rétablissement 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 ».

14.

La doctrine enseigne que pour que le licenciement ne soit pas manifestement déraisonnable, il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur normal et raisonnable eût lui aussi opté pour le licenciement dans les mêmes circonstances. En d'autres termes, le licenciement, fondé sur l'un des trois motifs admissibles sera considéré comme déraisonnable si un employeur prudent et diligent, placé dans les mêmes circonstances, n'aurait pas procédé au licenciement, ces deux conditions étant cumulatives. Il ne suffit donc pas d'un motif qui soit simplement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise : encore faut-il que ce motif soit raisonnable ou légitime. On se trouve ainsi face à un contrôle de proportionnalité entre le motif et la rupture du contrat de travail¹.

Le contrôle judiciaire de la motivation du licenciement s'exerce dont à quatre niveaux² :

- la vérification que les motifs invoqués entrent dans une des trois catégories de motifs autorisées par la C.C.T. n° 109 ;
- le contrôle de la réalité des motifs invoqués par l'employeur ;
- la vérification du lien causal entre les motifs invoqués et le licenciement ;
- le contrôle, à la marge, du caractère suffisamment raisonnable des motifs évoqués³.

15.

La conduite du travailleur vise « une manière d'agir, un comportement ou une attitude »⁴, la manière dont le travailleur « exécute sa prestation de travail, mais également celle dont il gère ses relations professionnelles avec l'employeur, ses collègues ou des tiers »⁵.

16.

La C.C.T. n° 109 prévoit par ailleurs le mécanisme de charge de la preuve de l'existence de motifs raisonnables fondant le licenciement, son article 10 disposant, à cet égard, que :

¹ Voy. en ce sens : S. GILSON et F. LAMBINET, « Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable », in Droit du travail tous azimuts, C.U.P, 9 décembre 2016, pp. 349 et ss) ; A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in Actualités et Innovations en droit social, sous la dlr, de J. CLESSE et H. MORMONT, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 58-59

² A.-V. MICHAUX, Sophie GERARD, Sophie SOTTIAUX « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (c.c.t. n° 109) », RDS, 2018/3, p. 355.

³ Trib. trav. Liège, div. Dinant, 21 mars 2016, R.G. 14/1188/A ; C. trav. Liège, div. Neufchâteau, 10 mai 2017, R.G. 2016/AU/24 ; Trib. trav. Brabant wallon, div. Nivelles, 11 mai 2017, R.G. 15/626/A ; C. trav. Liège, div. Liège, 8 juin 2017, R.G. 2016/AL/332.

⁴ Trib. trav. Bruxelles, 12 janvier 2009, R.G. 56358-03.

⁵ A.-V. MICHAUX, Sophie GERARD, Sophie SOTTIAUX « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (c.c.t. n° 109) », RDS, 2018/3, p. 356.

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

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*
- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*
- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4 ».*

Concernant la dernière hypothèse (soit l'hypothèse où le travailleur ne formule aucune demande régulière et où l'employeur a ou non communiqué les motifs d'initiative : article 10, 3e tiret de la C.C.T. n° 109), la cour partage l'analyse de la cour du travail de Bruxelles qui dans un arrêt du 19 janvier 2022 considère que :

« L'article 10 renoue à cet endroit avec le droit commun de la preuve énoncé à l'article 8.4., al.1 et 2, du code civil. La charge de la preuve repose alors entièrement sur le travailleur qui, étant la partie qui réclame l'exécution d'une obligation, doit prouver les motifs à la base du licenciement et :

- soit l'absence de correspondance avec les motifs autorisés ;*
- soit, si la décision de licencier est en lien avec un des trois motifs autorisés, que, sur la base de tels motifs, un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais pris la décision de licencier.*

En cas de doute, le travailleur supporte le risque de la preuve et succombe au procès en application de l'article 8.4., al.4, du code civil.

Le détour par l'article 10 de la CCT n°109 ne s'imposera véritablement que pour déterminer qui supporte en définitive le risque de la preuve si, à la clôture des débats, après avoir laissé le champ libre à une collaboration loyale des parties à l'administration de la preuve, un doute subsistait »⁶.

17.

Aux termes de l'article 9 de la Convention collective de travail n° 109 :

« § 1^{er}. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

⁶ Voy. en ce sens : C. Trav Bxl 19.01.2022, RG 2019/AL/807 ; A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in Actualités et Innovations en droit social, sous la dlr, de J. CLESSE et H. MORMONT, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 94-95

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération »

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur allant de 3 à 17 semaines de rémunération.

Le montant de l'indemnité est fonction de « *la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement* » et dépend donc de l'appréciation du juge.

C. Applications en l'espèce

C.1. Communication des motifs

18.

Les motifs concrets du licenciement de Madame H. lui ont été communiqués d'initiative par Monsieur L. lors de la remise du C4 le 17 juillet 2020 en ces termes :

« Insolence à mon égard. Ne respectait plus les tâches demandées. Fiches clientes incomplètes dans le programme informatique mais notées et disparues du salon ».

Madame H. n'a pas sollicité la communication d'autres motifs (elle a par contre contesté la réalité de ces motifs par courriers de son organisation syndicale des 11 septembre 2020, 19 et 20 novembre 2020).

Dans cette hypothèse, comme énoncé ci-avant, la charge de la preuve repose entièrement sur Madame H. qui, étant la partie qui réclame l'exécution d'une obligation, doit prouver les motifs à la base du licenciement et :

- soit l'absence de correspondance avec les motifs autorisés ;
- soit, si la décision de licencier est en lien avec un des trois motifs autorisés, que, sur la base de tels motifs, un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais pris la décision de licencier.

En cas de doute, Madame H. supportera le risque de la preuve en application de l'article 8.4., al.4, du code civil.

C.2. De l'énumération des motifs

19.

Dans le cadre de ces dernières conclusions, Monsieur L. :

- invoque également les motifs suivants :
 - nécessités de fonctionnement et d'organisation de l'entreprise alors que :
 - les relations étaient conflictuelles entre Madame H. et lui-même, suite à un conflit opposant Monsieur L. à Madame D.G., l'une des meilleures

- amies de Madame H. et ex-locataire d'un local au sein du salon de coiffure ;
- Madame H. s'est immiscée dans ce conflit au point de refuser tout lien de subordination de Monsieur L., « ce patron dont elle ne voulait plus »⁷ ;
- précise :
 - le motif d'insolence de la façon suivante : le samedi 27 juin 2020, Madame H. s'en est prise vivement à lui, lui reprochant sa façon de travailler (alors qu'il reste le patron) devant la clientèle présente ;
 - le motif « fiches clientes » de la façon suivante : disparition de carnets contenant le noms des clients, les noms dont question n'ayant au demeurant pas été encodés dans le système informatique alors qu'il s'agissait d'une obligation.

C.3. Du contrôle marginal des motifs

20.

La cour est amenée à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité, le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement et sa légitimité dans les limites du contrôle marginal du juge.

21.

Contrairement à ce qu'invoque Monsieur L. les motifs invoqués ne sont pas liés aux nécessités de fonctionnement et d'organisation de l'entreprise mais sont des motifs liés à l'attitude du travailleur dans l'exercice de son travail.

22.

Ces motifs constituent par contre bien des motifs légaux, s'agissant de motifs en lien avec l'attitude ou la conduite du travailleur (art. 8 de la CCT n°109).

23.

Encore faut-il que ces motifs légalement invoqués soient suffisamment concrets et qu'ils correspondent à la réalité.

C.3.1. De la valeur des différents témoignages

24.

A l'appui de leur argumentation, les parties déposent des nombreux témoignages.

S'agissant des attestations déposées par Monsieur L., les premiers juges ont écarté des débats celle de Madame VERTONGEN, eu égard au lien de subordination qui la lie avec Monsieur L. et ont tenu compte de l'attestation de Monsieur HEEMSKERK avec

⁷ Invoqué en page 5 des conclusions de Monsieur L.

circonspection, s'agissant d'une connaissance de Monsieur L., pour arriver à la conclusion que cette attestation ne permettait pas d'asseoir l'argumentation de Monsieur L.

S'agissant des attestations déposées par Madame H., les premiers juges les ont toutes retenues en ce compris celle de Madame D.G., ex-locataire d'une partie du salon de coiffure en conflit avec Monsieur L. et amie de Madame H., et celle de Madame GODECHAL, mère de Madame D. G.

25.

A cet égard la cour considère que :

- c'est à raison que les premiers juges ont écarté l'attestation de Madame VERTONGEN, eu égard au lien de subordination qui la lie avec Monsieur L. et qui peut laisser penser que cette attestation n'a pas été faite en toute indépendance. Ce manque d'indépendance ressort d'ailleurs de la comparaison de cette attestation avec le contenu totalement divergent des messages qu'elle a échangés avec Madame D.G. (mentionnés ci-après).
Pour cette même raison, il ne sera pas fait droit à la demande formulée à titre subsidiaire par Monsieur L. de procéder à l'audition de cette dernière. Cette audition étant pour le surplus inutile à la résolution du litige, comme il sera dit ci-après ;
- c'est à raison que les premiers juges ont tenu compte de l'attestation de Monsieur HEEMSKERK avec circonspection, s'agissant d'une connaissance de Monsieur L.

De façon surabondante, la Cour examinera néanmoins le contenu de ces deux attestations lorsqu'il sera question de l'examen des motifs du licenciement *in concreto* et relèvera qu'ils sont sans incidence sur l'analyse à tenir.

26.

La cour considère encore que :

- les attestations de Madame D.G et de Madame GODECHAL doivent être écartées. Le vif conflit qui s'est noué entre Madame D.G et Monsieur L. et l'animosité que ce conflit a créée dans le chef de Madame GODECHAL, mère de Madame D.G. , comme démontré par Monsieur L. dans le cadre de la procédure d'appel, discréditant ces témoignages ;
- tant les témoignages de Madame MALHERBE⁸ que de Madame VANDERHEYDEN⁹, anciennes employées de Monsieur L. seront écartés, ces dernières n'ayant jamais travaillé avec Madame H. dans le salon de coiffure de Monsieur L. et le contenu de leurs déclarations portant sur une période antérieure à la période litigieuse ;
- Bien que coulé dans une attestation non conforme sur le principe au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire (ayant été envoyé par mail et ne comportant pas la signature de Madame DORIGO), la Cour considère qu'il y a lieu d'accorder à l'attestation de Madame DORIGO une certaine crédibilité : d'une part, le mail en

⁸ Déposé par Madame H.

⁹ Déposé par Monsieur L.

question fait mention de la copie de la carte d'identité qui est jointe à ce mail, d'autre part, une grande partie de cette déclaration est corroborée par des attestations de clientes.

27.

Enfin, la cour considère qu'une force probante suffisante peut être accordée aux attestations restantes des clientes déposées par Madame H. et conformes au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire, ces attestations étant formulées librement et ayant un contenu varié.

C.3.2. De la réalité des motifs invoqués à l'appui du licenciement de Madame H.

A. De l'attitude générale au travail de Madame H.

28.

Il ressort des éléments soumis à l'appréciation de la cour que :

- Madame SPELGATTI déclare le 13/12/2020 que Madame H. est « *une personne à l'écoute de sa clientèle, très bonne conseillère, très agréable, souriante, consciencieuse dans son travail, respectueuse ...* » et que « *Monsieur L. n'était que très rarement présent et pour une très courte durée* » ;
- Madame DE VECCHI déclare le 17/12/2020, à propos de Madame H. être « *enchantée de sa compétence et son implication pour contenter les clientes* » et avoir constaté que la collègue de Madame H. « *faisait souvent appel à elle pour coiffer les enfants et pour des conseils pour les colorations des clientes* », « *je recommande franchement cette belle personne aux futurs employeurs* » ;
- Madame DUBOIS déclare le 20/12/2020 avoir été coiffée par Madame H. « *depuis 5 ans* », « *Aude était toujours agréable et accueillante avec les clientes. Je pense que les fautes qui sont reprochées à Madame H. ne sont pas justifiées* » ;
- Madame DIRICK déclare le 22/12/2020 avoir été cliente du salon de coiffure « *depuis plus de 10 ans* » et avoir « *toujours vu Aude de bonne humeur, souriante et son patron était très content d'elle* » ; « *par contre Kathy sa collègue (...) passait son temps à dire du mal d'Alain, à le salir alors que Aude n'a jamais dit du mal de son patron, j'ai toujours vu Aude de bonne foi envers le salon, c'est une personne honnête et respectueuse* » ;
- Madame SIMONET déclare le 22/12/2020 être cliente du salon de coiffure « *depuis des années* », avoir été coiffée par Madame H. « *depuis plus de 3 ans* », avoir été « *toujours contente de son travail minutieux et exemplaire* » ;
- Madame CHAMBERLAN du 21/12/2020 déclare que Madame H. :
 - o travaillait tôt le matin (8h30) et n'arrêtait pas ;
 - o que son travail était efficace ;
 - o qu'elle nettoyait, désinfectait, rangeait tout ;
- Madame RIGA déclare le 8/12/2020 :

- « (...) Aude m'a coiffée pendant 5 ans et j'ai toujours été très satisfaite de ces services. (...) Aude est une coiffeuse exemplaire, prête à tout faire pour trouver des solutions pour vous satisfaire, que ce soit pour un rendez-vous ou pour votre coiffure. J'en ai été très contente, toujours de bonne humeur avec les clientes » ;
- Les déclarations de Madame GERARD du 9/12/2020 atteste encore des compétences et du dévouement de Madame H. ;
- Madame DORIGO, ancienne stagiaire de monsieur L. relate en date du 20/11/2020 :
 - o avoir travaillé pour monsieur L. en tant en tant qu' apprenti du 30 janvier 2019 au 18 janvier 2020 ;
 - o avoir à plusieurs reprises, entendu Monsieur L. déclarer devant des clients qu'il voulait faire de Madame H. la future responsable de son établissement ;
 - o que Monsieur L. donnait comme tâche régulière à Madame H. le fait de s'occuper de la page Facebook du salon.
 - o la conscience professionnelle de Madame H. et sa diplomatie.

29.

Par ailleurs, des échanges de messages entre Madame H. et Monsieur L. (entre septembre 2017 et mars 2020) font également apparaître la satisfaction de Monsieur L. quant au travail accompli par Madame H. :

- 12 mars 2020 : « *Haha, tu vas monter en grade ! Top. Merci. Bonne soirée* » ;
- 2 août 2018 : « *Belle prestation ce jour Aude. Félicitations... seule* »¹⁰ ;
- 4 février 2018 : « *Bonjour Aude, super publication, tu as fait ça comme un chef. C'est vraiment top (...)*¹¹ » ;
- 1^{er} janvier 2018 : « *Et bien voilà à 5 min de l'an neuf je viens de découvrir ta publication sur notre FB ! OUF pas de mot !!! Je te souhaite à toi et ta petite famille le meilleur pour 2018 et un bel avenir dans notre petite entreprise. Je suis très heureux de t'avoir dans mon équipe. merci pour ton investissement (...)* » ;
- 19 septembre 2017 : « *Bonsoir Aude, bon je vois que tu as travaillé dur sur le FB mais no stress je sais qu'il y a des délais sur certains changements on voit ça jeudi... mais merci de ton dévouement. Je vais gérer ça avec toi et pour fin de semaine un PC au salon... On va de l'avant avec ta (votre) nouvelle collègue. Et je compte sur toi avec mon aide pour gérer le FB... Je te félicite pour ta super évolution ! Chapeau et heureux de t'avoir dans mon équipe (...)* ».

Ces mêmes échanges révèlent également que :

- en mars 2020 alors que Monsieur L. est en vacances, Madame H. prend l'initiative de l'interroger suite au début de la pandémie « COVID-19 » :
« (...) Désolée de vous déranger. Vu la Situation actuelle que devons nous faire et quelles mesures devons (...) ».

¹⁰ En réponse Madame H. écrit : « *Merci boss. J'ai géré comme une dingue et fini mon dernier client en 16h45 !!! Salon et essuie rangés ! Le top, merci pour les encouragements !* »

¹¹ En réponse Madame H. écrit : « *De rien monsieur ! Merci à vous pour votre confiance (...)* »

30.

La cour considère que l'ensemble de ces éléments démontrent à suffisance l'attitude volontaire, investie et respectueuse de Madame H. dans son travail. La cour relève en ce sens que durant toute la période où elle travaillait pour Monsieur L., Madame H. n'a jamais reçu la moindre remarque ou avertissement.

B. De l'altercation survenue le 27 juin 2020 dans la cuisine du salon de coiffure entre Madame H. et Monsieur L. en présence d'un client

31.

Madame H. ne conteste pas avoir interpellé Monsieur L. en présence de Monsieur HEEMSKERK le samedi 27 juin 2020 en fin de journée dans la cuisine du salon de coiffure (soit quatre jours avant son licenciement qui interviendra le 1^{er} juillet 2020).

32.

Monsieur L. dans le C4 mentionne une agression verbale, reprenant les termes utilisés par Monsieur HEEMSKERK, dans une attestation désormais conforme au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire, du 25 septembre 2020 où ce dernier déclare:

« (...) avoir assisté à une agression verbale de la part de la coiffeuse Aude chez le coiffeur Alain vis-à-vis de son patron. Etant moi-même employeur, je n'accepterais pas que mon personnel me parle de la sorte. Je me suis senti mal à l'aise et ai quitté le salon ».

Outre le fait que cette attestation doit être prise avec circonspection, comme mentionné ci-avant, en raison des liens d'amitié ou, à tout le moins, de courtoisie (Monsieur L. plaidant à l'audience que dans les petits villages, il est coutumier de s'inviter au restaurant sans que cela ne témoigne d'une relation particulière entre les intéressés) qui lient Monsieur L. et Monsieur HEEMSKERK, la cour relève le caractère sibyllin de ce témoignage.

33.

Le même reproche peut d'ailleurs être adressé au motif « insolence à mon égard » mentionné dans le C4 par Monsieur L.

34.

Ce témoignage ne permet pas de décrire les propos précisément tenus par Madame H. Il en serait de même, si de façon surabondante – *quod non* – il devait être tenu compte du témoignage de Madame VERTONGEN¹² (attestant du ton montant entre Madame H. et Monsieur L.).

¹² Qui déclare « avoir été témoin de quelques disputes entre Aude et mon patron. Dont une première dans la cuisine devant un client et ami du patron, Monsieur Bernard HEEMSKERK. Le ton montant de plus en plus. Moi depuis les 17 ans que je travaille chez lui je ne me permettrais pas ce ton »

35.

Or, la cour relève qu'aux points précédents, la politesse, la diplomatie, le dévouement de Madame H. à l'égard de Monsieur L. ont été démontrés (la lecture des messages échangés entre les parties (cf. ci-avant) permet également de conclure à ce constat).

36.

Par contre, en termes de conclusions, Madame H. relate un message que lui a adressé Monsieur L. trois semaines après la réouverture du salon ayant suivi le 1^{er} confinement (soit courant juin 2020) alors qu'elle avait interpellé ce dernier après selon elle « trois semaines consécutives de travail épuisant, à devoir gérer les erreurs dans l'agenda et à gérer l'absence du gérant, ainsi que le manque de produits »:

« Je n'en peux rien si tu as glandé pendant sept semaines et que tes gosses et ton confinement te sont montés à la tête ».

En termes de conclusions, Monsieur L. ne conteste pas avoir tenu de tels propos.

37.

Il convient de noter également que :

- à de nombreuses reprises (cf. ci-après), Madame H. a tenté de nouer la discussion avec Monsieur L. pour améliorer les conditions de travail ;
- lorsque cette altercation a lieu le 27 juin 2020, indépendamment du comportement de chacun, le salon de coiffure se trouve dans une situation d'importante tension liée à la réouverture après confinement et à une surcharge de travail encore plus importante qu'à l'accoutumée (comme en atteste le message adressé par Madame D.G. à Monsieur L. à une date incertaine comprise entre le 11 mai et le 25 mai 2020¹³).

38.

Enfin, la cour relève que cette altercation n'a pas eu lieu devant n'importe quel client ni en plein milieu du salon de coiffure mais dans la cuisine de ce salon, en fin de journée, devant un client et ami de Monsieur L.

39.

Dans ces circonstances, et sans avoir connaissance des propos adressés par Madame H. à Monsieur L., la cour considère que Madame H. démontre n'avoir eu aucun comportement insolent à l'égard de Monsieur L..

Pour les mêmes motifs, la cour considère que Madame H. démontre n'avoir eu aucun comportement d'insubordination à l'égard de Monsieur L..

¹³ « Euh je veux rien dire mais les filles ont quand même ramé, j'ai vu que c'était la galère à quelques moments. Je pense que tu as vu grand en mettant les rendez-vous dans l'agenda. N'oublie pas qu'on revient de 2 mois sans rien faire »

C. Du non-respect des tâches demandées, de la disparition de carnets contenant le noms des clients et de l'absence d'encodage dans le système informatique des noms des clients

40.

Dans le C4 adressé à Madame H., Monsieur L. mentionne comme motif le non-respect des tâches demandées.

Mis à part l'absence d'encodage dans le système informatique des noms des clients et la disparition de carnets contenant le noms des clients, la cour ne relève aucun autre reproche adressé à Madame H. qui pourrait correspondre à un non-respect des tâches demandées.

La cour se focalisera dès lors sur cet élément.

41.

Madame H. reconnaît ne pas avoir occasionnellement complété les fiches clients, expliquant que la surcharge du travail qui lui était imposée et la vétusté du matériel mis à sa disposition pour ce faire compliquaient la réalisation de cette tâche.

La cour constate que Monsieur L. n'a jamais adressé aucun reproche à cet égard à Madame H. et relève que jusque mars 2020 (date du premier confinement) les messages que Monsieur L. adressait à Madame H. étaient élogieux.

La Cour rappelle que l'attitude investie et dévouée de Madame H. a été mise en exergue ci-avant (ainsi, à la veille du confinement, d'initiative, Madame H. interpellait Monsieur L. en vacances pour savoir quelles mesures prendre au niveau du salon).

42.

De même, la Cour constate que Monsieur L. reste en défaut de rapporter la preuve de la disparition des fichiers clients qu'il impute à Madame H. Aucune plainte n'a été portée à l'encontre de Madame H., aucune mise en demeure sollicitant la restitution des fichiers ne lui a été adressée. En outre, la Cour constate que dans son témoignage à charge de Madame H. (que la Cour a écarté en ce sens), Madame VERTONGEN¹⁴ relate les fichiers non remplis mais d'aucune manière la disparition de ceux-ci.

Ce motif qui n'est étayé d'aucune façon, semble avoir été mentionné sur le C4 de Madame H. par Monsieur L. pour les seuls besoins de la procédure ou dans l'intention de lui nuire lors de l'introduction d'une éventuelle demande d'allocations de chômage.

D. Immixtion de Madame H. dans le conflit opposant Monsieur L. à madame D.G., proche de Madame H.

¹⁴ « Le fichier client n'est pas en ordre en ce qui concerne ses clientes, les formules adresse et numéro de téléphone »

43.

Quant à ce motif développé dans le cadre de la présente procédure par Monsieur L., la cour constate que Monsieur L. ne dépose aucune pièce étayant cette affirmation.

Si la cour constate qu'un conflit a opposé Monsieur L. à Madame D.G. (locataire d'un local au sein du salon de Monsieur L.), force est de constater que :

- aucun document ne permet d'établir que ce conflit était déjà noué au moment du licenciement de Madame H. (une première mise en demeure a été adressée par le conseil de Monsieur L. à Madame D.G. le 16 septembre 2020 alors que Madame H. a été licenciée le 1^{er} juillet 2020) ;
- aucun élément ne permet d'établir, au-delà des déclarations de Monsieur L. que les relations de travail se sont tendues entre Madame H. et Monsieur L. en raison de ce conflit ;
- Le témoignage de Monsieur HEEMSKERK ne fait aucune référence à ce conflit. Il en est de même du témoignage de Madame VERTONGEN à charge de Madame H. (que la Cour a écarté en ce sens).

La cour considère que Madame H. démontre l'absence de réalité d'une quelconque immixtion de sa part dans le conflit opposant Monsieur L. à madame D.G., proche de Madame H.

E. Des conditions de travail (paiement de la rémunération avec retard, surcharges de travail imposées), des revendications de Madame H. à cet égard

44.

Il ressort des éléments soumis à la cour que :

- Madame DE VECCHI déclare le 17/12/2020 que :
 - o en 5 ans elle a été coiffée par deux premières coiffeuses qui sont parties puis par Madame VERTONGEN et Madame H. ;
 - o « *il ne restait plus que Kathy et Aude, j'étais contente des 2 coiffeuses et j'ai assisté à des plaintes récurrentes surtout de Kathy par rapport à son patron Alain (pas de mazout dans la cuve, devoir fermer le compteur général pour éviter le feu au salon, laver à l'eau froide pour rincer les colos, le bancontact étonnamment en panne, des plaintes qu'elle ne recevait pas son salaire à temps, qu'elle ne pouvait pas prendre de temps de 12h00 et j'en passe)* » ;
- Madame DUBOIS déclare le 20/12/2020 :
 - o avoir été coiffée par Madame H. ;
 - o « *étant cliente de ce salon depuis de nombreuses années, j'ai pu constater que le personnel changeait constamment, même les stagiaires, ce qui me désolait* » ;
- Madame SIMONET déclare le 22/12/2020 :
 - o être cliente du salon de coiffure « *depuis des années* » ;
 - o « *avoir subi le changement fréquent du personnel* » ;

- avoir constaté l'absence de Monsieur L. « à *chaque fois que je me présentais au salon* » ;
- et avoir constaté que Madame H. « *devait s'occuper des clients hommes entre 2 rendez-vous* » ;
- Madame GERARD du 9/12/2020 déclare :
 - Être cliente fidèle et régulière depuis des années ;
 - être coiffée par Madame VERTONGEN qui lui confiait régulièrement que son patron n'était jamais là, qu'elle n'était jamais payée à temps, qu'il rouspétait sur tout, qu'il changeait régulièrement de personnel, que Madame VERTONGEN résistait malgré tout mais dans des conditions parfois injustes ;
- Madame CHAMBERLAN déclare le 21/12/2020 :
 - que Monsieur L. arrivait vers 10h-11h ;
 - que dans le courant de la journée, il partait faire des courses ou autres, laissant son personnel livré à lui-même ;
- Madame RIGA déclare le 8 décembre 2020 :

« *Je suis une cliente depuis des années. J'ai connu le changement de personnel très fréquent. (...) Le salon était ouvert du mardi au samedi de 08h30 à 18h00 et le patron n'était pratiquement jamais là. Ça m'est arrivé d'être coiffé avant l'ouverture et la coiffeuse n'était pas payée (...)* » ;
- Madame DORIGO, ancienne stagiaire de monsieur L. écrit en date du 20 novembre 2020 :
 - avoir travaillé pour monsieur L. en tant en tant qu' apprentie du 30 janvier 2019 au 18 janvier 2020 ;
 - s'être retrouvée sans eau chaude au bac de lavage car il n'y avait plus de mazout et avoir dû prendre des bouilloires électriques pour pouvoir effectuer les rinçages des colorations ;
 - avoir été confrontée à des problèmes liés aux poubelles qui attiraient insectes et une fois un rat ;
 - avoir été payée en retard ;
 - qu'il n'y avait pas de programme spécial pour les fiches clientes mais un petit PC qui était mis à disposition et qui plantait les 3/4 du temps ;
 - qu'à plusieurs reprises Madame H. a essayé de faire entendre raison à Monsieur L. sur les multiples problèmes du salon, en vain ;
 - que Monsieur L. donnait comme tâche régulière à Madame H. le fait de s'occuper de la page Facebook du salon.

45.

Le retard dans le paiement de rémunérations est rapporté également par un échange de messages entre Madame VERTONGEN et Madame DE GUEUZE. Dans ces échanges, on peut lire que Madame VERTONGEN en octobre 2019 a elle-même consulté son organisation syndicale à ce sujet et tient des propos assez vindicatifs à l'égard de Monsieur L. (la teneur et l'origine de ces messages ne sont pas contestées par Monsieur L. en termes de conclusions).

46.

La cour considère que l'ensemble de ces attestations démontrent à suffisance un certain roulement au niveau du personnel, l'absence régulière de Monsieur L. durant la journée, l'irrégularité avec laquelle les salaires étaient parfois payés, ainsi que des conditions matérielles difficiles pour exercer le travail (telles que l'absence de mazout dans la cuve, la fermeture du compteur général par précaution, l'eau froide pour rincer les colorations, ...).

47.

Il ne peut être contesté que :

- régulièrement Madame H. tentait d'améliorer les conditions de travail et d'en discuter avec Monsieur L ;
- la fermeture puis la réouverture des salons de coiffure après le 1^{er} confinement a exacerbé cette problématique tel qu'en atteste la réponse adressée par Monsieur L. à Madame H, courant juin 2020, après qu'elle l'a interpellé sur les conditions de travail depuis la réouverture du salon :

« Je n'en peux rien si tu as glandé pendant sept semaines et que tes gosses et ton confinement te sont montés à la tête ».

F. Conclusions

48.

La cour conclut de ce qui précède que Madame H. démontre que la réalité des motifs du licenciement invoqués par Monsieur L. n'est pas établie alors que, par ailleurs, elle rapporte la preuve de la contestation dans son chef des conditions de travail, contestation qui, à partir de juin 2020, a mené à une exacerbation des relations de travail entre elle-même et Monsieur L. et à son licenciement.

Le licenciement de Madame L. s'appuie donc 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.

49.

Certes, des relations de travail conflictuelles peuvent, selon le contexte, mener à un licenciement sans pour autant que ce licenciement ne doive être considéré comme déraisonnable.

Cependant, en l'espèce, la Cour considère que ces relations de travail tendues ne sont que la conséquence de conditions de travail difficiles, de revendications légitimes adressées à l'employeur pour les améliorer et de l'absence d'écoute et de prise en compte de ces revendications par l'employeur. Partant, il n'y a aucune causalité entre les relations de travail conflictuelles et le licenciement mais bien entre les revendications légitimes de Madame H. et ce licenciement.

50.

Dans ces circonstances, la Cour considère qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais pris cette décision de licencier Madame H.

51.

Le licenciement de Madame H. par Monsieur L. est donc bien un licenciement manifestement déraisonnable. Il convient de confirmer la décision prise par les premiers juges sur ce point.

C.4. De l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

52.

Pour évaluer la gradation du caractère déraisonnable du licenciement, la cour aura égard au fait que l'employeur ne rapporte pas la preuve des motifs invoqués, que le licenciement est intervenu à la suite de revendications légitimes de Madame H. et que les motifs invoqués auraient pu nuire à la réputation de Madame H. dans le cadre de la recherche d'un nouveau travail.

53.

En sens inverse, la cour tiendra compte du contexte budgétaire et social particulièrement difficile dans lequel les patrons de salons de coiffure en ce compris Monsieur L. se sont retrouvés en mai 2020 lors de la réouverture des salons après le premier confinement.

54.

Partant, une indemnité équivalente à 14 semaines de rémunération est donc due soit un montant de 5 133,57 EUR brut (13,7851 EUR x 14 x 26,6).

55.

Le montant de la rémunération n'est pas contesté par Monsieur L.

Les intérêts retenus par les premiers juges ne font l'objet d'aucune contestation.

Sur ce chef de demande, le jugement entrepris doit donc être confirmé sous la seule émendation que l'indemnité pour licenciement déraisonnable que Monsieur L. doit verser à Madame H. doit être ramenée à 5 133,57 EUR brut.

5.2. De la régularisation salariale pour non-respect du barème applicable

A. Position des parties

56.

Monsieur L. sollicite la réformation du jugement entrepris en ce qu'il l'a condamné à payer à Madame L. une somme de 3 710,80 EUR brut à titre de régularisation barémique, à majorer des

intérêts calculés au taux légal depuis le 1^{er} juillet 2020 jusqu'à parfait paiement, considérant que Madame H. n'établit pas son ancienneté sectorielle sur laquelle elle fonde sa demande.

57.

Madame H. sollicite la confirmation de ce jugement.

B. Principes

58.

La convention collective du 7 décembre 2016 n° 136869/CO/314 relative à la classification professionnelle pour la CP 314 relative à la coiffure et soins de santé, définit les catégories suivantes :

- « Article 5 :

Catégorie 2- Tâches effectuées sous guidance ou surveillance:

Le travailleur qui remplit l'une des conditions suivantes :

- *avoir un diplôme ou un certificat partiel :*
- *ne pas avoir de diplôme reconnu ou de certificat partiel, mais avoir 6 mois d'ancienneté dans le secteur ;*

- Article 6 ;

§1^{er} Catégorie 3 - Tâches exercées de manière autonome (coiffeur à part entière) :

Tâches effectuées en toute autonomie dans le cadre d'un acte professionnel.

Les éventuels problèmes d'application seront soumis à la commission paritaire.

§2. Au plus tard après 5 ans d'ancienneté dans le secteur, la coiffeuse ou le coiffeur obtient la catégorie 3.

Une dérogation pour le maintien dans la catégorie 2 n'est possible que si 2 conditions sont remplies en même temps :

- *l'employeur peut prouver qu'il a proposé chaque année au moins 16 h de formation conformément à la convention collective de travail du 4 juin 2007 portant des mesures pour la promotion de l'emploi la détermination des classifications et les conditions de rémunération y liées (n° 83845/CO/314) ;*
- *le comité de médiation institué au sein de la commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté, sollicité par l'employeur, à autoriser la dérogation.*

Le travailleur pourrait éventuellement prouver sa compétence via la validation des compétences ».

C. Applications en l'espèce

59.

Monsieur L. n'avance aucun argument en droit pour motiver une absence de prise en compte de la régularisation salariale due pour la période du 01/02/2017 au 01/07/2020 mais conteste juste, en fait, l'ancienneté acquise par Madame H.

60.

La cour partage l'analyse faite à cet égard par les premiers juges, à savoir que :

- la feuille de paie de Madame H. émise par l'UCM pour la période du 01/05/2013 au 31/05/2013 mentionne expressément une fonction de coiffeuse et une ancienneté de Madame H. depuis le 06/05/2010 ;
- le compte individuel 2013 émis par le même secrétariat social retient également une date d'entrée au 06/05/2010 et une date de sortie au 04/09/2013 ;
- l'ancienneté antérieure du 6/05/2010 au 4/09/2013, soit 3 ans et quasi 4 mois, est donc démontrée par Madame H.;
- dès lors que Madame H. a été occupée par Monsieur L. à partir du 05/05/2015, les 5 ans d'ancienneté sectorielle sont certainement acquis en février 2017 ;
- il convient dès lors de régulariser la rémunération de Madame H. pour la période sollicitée du 01/02/2017 au 01/07/2020.

61.

Il convient par conséquent de confirmer le jugement entrepris sur ce point, qui a condamné Monsieur L. à payer à Madame H. un montant de 3 710,80 EUR brut à titre de régularisation barémique, à augmenter des intérêts calculés au taux légal depuis le 1^{er} juillet 2020 jusqu'à parfait paiement.

62.

Le calcul du montant de 3 710,80 EUR brut réclamé par Madame H. n'est en effet pas contesté par monsieur H. ni les intérêts retenus par les premiers juges.

5.3.Des indemnités pour non-fourniture et non entretien des outils de travail (du 1^{er} janvier 2016 au 1^{er} juillet 2020)

A. Position des parties

63.

Madame H. sollicite la réformation du jugement entrepris :

- en ce qu'il a dit non fondé sa demande de voir condamner Monsieur L. à lui payer le montant de 1 953,32 EUR net à titre d'indemnités pour non-fourniture et non-entretien des outils de travail, pour la période du 01/01/2016 jusqu'au 01/07/2020 ;
- au motif qu'aucune pièce justificative ne démontre l'achat par la Madame H. de tels outils de travail et qu'il ne peut être sérieusement contesté que Monsieur L. a mis à la disposition de Madame H. des outils de travail pour lui permettre d'accomplir ses prestations de coiffure.

Madame H. fait valoir que :

- la commission paritaire 314 prévoit également une indemnité de 408 EUR (indexable) par an pour la non-fourniture et le non-entretien des outils de travail ;
- Monsieur L. ne lui a jamais versé ce montant ;
- à cet égard, la convention collective de travail du 11 octobre 2012 relative à la fourniture et entretien des outils de travail prévoit en son article 4 que:

« Le matériel de travail minimum nécessaire dans le secteur de la coiffure est composé de : tous peignes, brosses, matériel de coupe et autres propres au travail au sein de l'entreprise.

Le matériel susmentionné ne peut en aucun cas servir à limiter le matériel devant être fourni par l'employeur (une liste indicative du matériel de travail est annexée à la présente convention) » ;

- les différents témoignages déposés par Madame H. permettent de démontrer que Monsieur L. n'a jamais mis à la disposition de ses travailleurs le matériel nécessaire.

64.

Monsieur L. sollicite la confirmation de ce jugement en termes de plaidoirie et dépose différentes pièces attestant de l'achat de divers outils.

B. Principes

65.

La convention collective de travail du 11 octobre 2012¹⁵ relative à la fourniture et à l'entretien des outils de travail de la CP 314 prévoit que :

- Article 4 :

« Le matériel de travail minimum nécessaire dans le secteur de la coiffure est composé de : tous peignes, brosses, matériel de coupe et autres propres au travail au sein de l'entreprise.

Le matériel susmentionné ne peut en aucun cas servir à limiter le matériel devant être fourni par l'employeur (une liste indicative du matériel de travail est annexée à la présente convention) » ;

- Article 9 :

« Dans le cas où un employeur ne met pas à disposition les outils de travail minimum nécessaires à la bonne exécution des différentes tâches et n'assure pas l'entretien de ces outils de travail conformément aux chapitres III et V de la présente CCT, les travailleurs qui en supportent la charge, reçoivent annuellement un remboursement forfaitaire de 400 euros net (frais propres à l'employeur) ».

C. Applications en l'espèce

66.

Contrairement à ce qu'affirme Madame H., les attestations qu'elle dépose ne démontrent pas que Monsieur L. n'a jamais mis à disposition de ses travailleurs le matériel prévu par la CCT du 11 octobre 2012 (le seul passage que la Cour relève à cet égard est dans l'attestation de Madame D. G., que la cour a écarté des débats, dans laquelle cette dernière mentionne que Madame H. a déjà acheté des produits pour réaliser une prestation parce qu'il n'y avait pas ce qu'il fallait au salon. A titre surabondant, la cour relève qu'on ignore dans quelles circonstances s'est fait cet achat : Madame D.G a-t-elle pris l'initiative de cet achat ? Pour quelle raison ? Parce que le soin n'était plus de stock ou parce qu'il ne convenait pas à Madame H. ?).

¹⁵ prenant effet au 1^{er} septembre 2012 et conclue à durée indéterminée

67.

Par contre, il ressort de la pièce 15 déposée par Monsieur L. que ce dernier faisait régulièrement des achats pour le salon, dont notamment :

- 2 x 100 pièces de gants en : novembre 2016, novembre 2017, février 2017 ;
- 100 pièces de gants en : août 2015, décembre 2016, janvier 2017, mars 2017, avril 2019 ;
- 6 x 100 pièces de gants : en septembre 2015 ;
- 2 x 20 pièces de gants en latex en septembre : 2016 ;
- une paire de ciseaux en février 2016, en janvier 2017, mai 2020, février 2020 ;
- des lisseurs, des sèche-cheveux, ...

68.

Comme l'ont relevé pertinemment les premiers juges, Madame H. ne dépose aucune facture relative à des achats d'outils de travail personnels. Il convient par conséquent de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté Madame H. de ce chef de demande à défaut pour elle de démontrer que monsieur L. ne mettait pas à sa disposition le matériel nécessaire pour lui permettre d'accomplir ses prestations de coiffure.

5.4.Des indemnités pour non-fourniture et non-entretien des vêtements de travail (du 1^{er} janvier 2016 au 1^{er} juillet 2020)

A. Position des parties

69.

Monsieur L. sollicite la réformation du jugement entrepris qui l'a condamné à payer à Madame H. un montant de 854 EUR à titre d'indemnités pour non-fourniture et non-entretien des vêtements de travail considérant que :

- il met à disposition de ses employées des tabliers de travail ;
- il prend en charge le nettoyage régulier de ces tabliers, le salon étant équipé d'une machine à lessiver ;
- le principe applicable en la matière prévoit que l'employeur fournit gratuitement les vêtements de travail et veille à leur nettoyage et à l'entretien ;
- cette obligation incombe personnellement à l'employeur (qui peut confier l'entretien à une firme spécialisée) et il est interdit à l'employeur d'offrir une prime ou une indemnité au travailleur pour que ceux-ci se chargent de l'entretien ;
- il existe des dérogations à cette interdiction : si une convention collective de travail prévoit une prime ou une indemnité compensant le fait que le travailleur assume lui-même la fourniture, le nettoyage, la réparation, l'entretien et le renouvellement de son vêtement de travail ;
- tel n'est pas le cas en l'espèce.

70.

Madame H. fait valoir que :

- la commission paritaire 314 prévoit le paiement d'une indemnité d'1,50 EUR par jour pour l'achat et l'entretien des vêtements de travail ;
- ce montant ne lui a jamais été versé ;
- Monsieur L. prétend avoir mis à disposition de madame H. un tablier. Il n'en apporte cependant pas la preuve ;
- en termes de conclusions de synthèse d'appel, Monsieur L. produit des factures d'achat de fournitures. Or, s'il ressort de celles-ci qu'il a procédé à l'achat de tondeuses, lisseurs, gants, ... il ne ressort nullement de celles-ci qu'il aurait procédé à l'achat de tabliers. Or ce sont bien ces habillements qui font l'objet d'une indemnisation ;
- en toute hypothèse, si tel était bien le cas, *quod non* en l'espèce, force est de constater que cette pratique n'était pas suffisante ;
- en effet, l'article 2 de la convention collective de travail du 17 mars 2010 concernant les vêtements de protection - nettoyage et entretien des vêtements de travail prévoit que :
« L'employeur met à disposition les vêtements de protection et veille à leur nettoyage et entretien. Ces vêtements doivent correspondre aux normes techniques en vigueur. Pour la coiffure, l'on entend par vêtements de protection: un tablier - bavette, des gants à usage unique, ... » .

B. Principes

71.

La convention collective de travail du 17 mars 2010¹⁶ ayant pour objet « Vêtements de protection – Nettoyage et entretien des vêtements de travail » de la CP 314 prévoit que :

- Article 2 :

« L'employeur met à disposition les vêtements de protection et veille à leur nettoyage et entretien. Ces vêtements doivent correspondre aux normes techniques en vigueur.

Pour la Coiffure, on entend par vêtements de protection : un tablier-bavette, des gants à usage unique ... (...) » ;

- Article 3 :

« Si la liberté de la tenue de travail est explicitement mentionnée au règlement de travail ou dans le contrat de travail, et ceci après avoir fait une analyse des risques tenant compte de l'article 3 de l'AR du 6/7/2004 relative aux vêtements de travail, l'employeur n'est pas tenu d'indemniser les travailleurs suivant les modalités reprises ci-dessous » ;

Article 4 :

« Si l'employeur ne fournit pas les vêtements de travail, comme par exemple une chemise, un pantalon ou une robe et qu'il ne s'occupe pas du nettoyage et de l'entretien de ces vêtements, l'ouvrier(e) ou l'employé(e) peut lui-même assurer l'achat et l'entretien de ses vêtements de travail.

Dans ce dernier cas, l'employeur verse à l'ouvrier une indemnité de € 1.50 par jour de travail presté ou entamé.

Si l'employeur fournit les autres vêtements de travail mais ne les entretient pas, l'employeur verse à l'ouvrier une indemnité de € 1.00 par jour de travail

¹⁶ prenant effet au 1^{er} juillet 2009 et conclue à durée indéterminée

presté ou entamé ».

C. Applications en l'espèce

72.

Dans le cadre de la procédure d'appel, monsieur L. produit des factures d'achat de fournitures. Il ressort de celles-ci qu'il a procédé à l'achat de trois tabliers d'une valeur de 14,90 EUR en avril 2016 et un en décembre 2017.

Vu le faible nombre de tabliers achetés par Monsieur L. pour la période litigieuse (on peut douter qu'un tablier acheté 14,90 EUR et utilisé pour chaque jour de travail dans un salon de coiffure puisse tenir de 2016 à 2020), la Cour en déduit qu'il s'agit des tabliers achetés pour le seul usage de Monsieur L.

73.

Par ailleurs, l'affirmation de Monsieur L. selon laquelle il est interdit à l'employeur d'offrir une prime ou une indemnité au travailleur pour que ceux-ci se chargent de l'entretien n'est étayée par aucun argument juridique et est contraire ou prescrit de l'article 4 de la convention collective du travail du 17 mars 2010 précitée.

74.

Partant, c'est à raison que les premiers juges ont considéré que monsieur L. reste en défaut de rapporter la preuve qu'il mettait bien à disposition de Madame H. des habits de travail et les entretenait et l'a condamné à payer à cette dernière une somme de 854 EUR net pour la période du 1^{er} janvier 2016 au 1^{er} juillet 2020.

Le calcul du montant de 3 710,80 EUR brut réclamé par Madame H. n'est en effet pas contesté par monsieur H. ni les intérêts retenus par les premiers juges.

Il convient de confirmer le jugement entrepris pour ce chef de demande.

5.5.Des heures de travail complémentaires/supplémentaires non payées (du 1^{er} septembre 2016 au 1^{er} juillet 2020)

A. Position des parties

75.

Madame H. sollicite la réformation du jugement entrepris qui l'a déboutée du chef de cette demande considérant que « Les heures supplémentaires ne sont pas démontrées par la demanderesse, ni quant à leur réalité, ni quant à leur étendue (...) ».

Elle fait valoir que :

- il ressort clairement des différentes attestations qu'elle dépose qu'elle commençait sa journée de travail à 8h30 pour la terminer à 18h00 et ce, sans temps de midi ;

- elle prestait donc au minimum 9h de travail par jour ;
- le dernier avenant en vigueur lors du licenciement prévoyait qu'elle devait travailler à concurrence de 26,60 heures par semaine. Elle prestait bien plus d'heures ;
- elle souhaite préciser que pour la période du mois de septembre 2016 au mois d'août 2019, le contrat de travail à durée déterminée prévoyait qu'elle devait prester 22,80 heures semaine. Tel n'était pas le cas. Elle prestait des journées complètes de travail, à savoir 8h par jour à concurrence de 3 jours par semaine.

76.

Monsieur L. sollicite la confirmation du jugement entrepris. Il fait valoir que :

- les attestations sur base desquelles s'appuie Madame H. pour démontrer la prestation d'heures complémentaires ne sont pas crédibles ;
- les carnets de rendez-vous du salon de coiffure déposés ne révèlent pas de rendez-vous en dehors des horaires conventionnellement prévus ;
- Madame H. était libérée chaque jour un peu avant 18 h pour aller prendre son bus.

B. Principes

77.

En application de l'article 19, alinéa 1, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, la durée du travail des travailleurs ne peut excéder huit heures par jour ni 40 heures par semaine.

78.

En vertu de l'article 29 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail :

« § 1^{er}. Le travail supplémentaire est rémunéré à un montant qui dépasse de 50 p.c. au moins celui de la rémunération ordinaire (...) »

§ 2. Est à considérer comme travail supplémentaire, pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà de 9 heures par jour ou de 40 heures par semaine, ou des limites inférieures fixées conformément à l'article 28 ».

79.

L'article 9bis, §1^{er}, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, législation applicable tant au secteur public qu'au secteur privé, précise :

« § 1^{er}. En cas d'application de l'article 26bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, la rémunération normale de toute heure de travail prestée au-delà de la limite de 40 heures ou d'une limite inférieure fixée par convention collective de travail doit être payée en même temps et être établie de la même manière que la rémunération due pour la période de paie au cours de laquelle le repos compensatoire a été octroyé.

Lorsque le repos compensatoire n'est pas octroyé en raison de la disposition de l'article 26bis, § 3, alinéa 4, de la même loi, la rémunération restant due est payée à la fin du délai de six mois prévu par cet alinéa et doit être établie de la même manière que la rémunération qui aurait été due à ce moment.

Lorsque le repos compensatoire n'a pu être octroyé avant la fin du délai de préavis, ou avant la fin d'un contrat à durée déterminée, ou par un travail nettement défini, ou lorsqu'il été mis fin à un contrat à durée indéterminée sans préavis, la rémunération restant due doit être payée conformément à l'article 11 et être établie de la même manière que la rémunération qui est ou aurait été due au moment de la fin du contrat de travail.

§ 2. En cas de prestation d'heures supplémentaires donnant droit à un sursalaire conformément à l'article 29 de la même loi, le sursalaire doit être payé selon les règles fixées à l'article 9 de la présente loi ».

80.

Il appartient au travailleur qui réclame le paiement d'arriérés de rémunération du chef d'heures supplémentaires prestées et non payées d'établir, avec une force probante suffisante, la réalité et l'importance de ces prestations et de démontrer que les heures supplémentaires en question ont été prestées à la demande ou avec l'approbation de son employeur. Il pourrait suffire à cet égard que ce dernier ait raisonnablement pu être au courant de la durée des tâches accomplies par son travailleur pour considérer qu'il a tacitement marqué son accord sur l'accomplissement de ces heures supplémentaires.

Ledit droit ne peut être refusé que si le travailleur a effectué des prestations excédentaires contre la volonté exprimée ou les instructions précises de son patron.¹⁷

Le travailleur ne peut imposer à l'employeur la prestation d'heures supplémentaires, en fixant lui-même son propre horaire de travail, le travailleur étant alors tenu d'en assumer les conséquences financières ; le travailleur ne peut, dans ces conditions, imputer à l'employeur des heures supplémentaires.¹⁸

81.

La charge de la preuve des heures supplémentaires incombe au travailleur qui s'en prévaut. Les parties sont néanmoins tenues à la collaboration à l'administration de la preuve, en vertu des articles 870 du Code Judiciaire, 1315 du Code civil, et 8.4 du nouveau Code civil.

La preuve peut être apportée par des écrits (généralement les fiches de prestation ou de pointage) ou des présomptions par exemple fondées sur un relevé unilatéral¹⁹ fiable²⁰ lequel peut notamment être confirmé par les heures d'ouverture d'un magasin.²¹

C. Applications en l'espèce

¹⁷ C. Trav. Liège, 9^e ch., 26 juin 2006, R.G. n° 30.241/01

¹⁸ C. Trav. Bruxelles, 22 novembre 1996, C.D.S., 1999, 18 ; Trib. Trav. Bruxelles, 3^e ch., 18 novembre 2004, R.G. 69.094/04, inédit, jurisprudence commentée par M. GOLDFAYS, « La preuve des heures supplémentaires », Ors. N° 3, mars 2005, 16 et 17.

¹⁹ C. Trav. Gand, 10 mai 1991, C.D.S., 1992, p.414 ; C. Trav. Liège, 2^e ch., 15 janvier 2003, R.G. 30.238/01

²⁰ C. Trav. Liège, 6^e ch., 11 octobre 1991, R.G. n° 16.827/89 ; C. Trav. Liège, sect. Namur, 14^e ch., 20 décembre 1994, R.G. n° 4.601/1993 ; trib. Trav. Tournai, 7 mars 2006, J.L.M.B., 2007, p. 243

²¹ C. Trav. Bruxelles, 27 novembre 1990, C.D.S., 1992, p.412 ; C. Trav. Liège, 5 novembre 1991, cité en note in C.D.S., 1992, p.414

82.

En l'espèce, il convient de distinguer deux périodes :

- une première allant du 1^{er} septembre 2016 au 31 août 2018 ;
- une seconde allant du 1^{er} septembre 2018 au 1^{er} juillet 2020.

C1. De la période du 1^{er} septembre 2016 au 31 août 2018

83.

Durant la première période, la cour constate que le contrat de travail prévoit un horaire de 22h80/ semaine en son article 2 alors que le détail de l'horaire (de 9 à 12h et de 13 à 18h) amène, après calcul, à un total de 24 h/semaine.

84.

Monsieur L. ne conteste pas que Madame H. prestait des journées de 8 h/jour selon l'horaire précité : 9 à 12h et 13 à 18h).

85.

Or, de septembre 2016 à août 2018, les fiches de paie mentionnaient par journée 7h36 (ou 7,60) de prestations en lieu et place des 8 heures effectuées. Durant cette période, Madame H. a donc réalisé, chaque jour presté, 24 minutes (ou 0.2) supplémentaires.

86.

Il convient donc de réformer le jugement entrepris en ce qu'il n'a pas tenu compte de ce temps supplémentaire presté, tel que démontré par les pièces déposées par Madame H. et le calcul réalisé ci-avant.

87.

Madame H. réclame un montant de 2 973,24 EUR brut à titre d'heures complémentaires ou supplémentaires prestées non rémunérées. Si elle explique sur le principe son calcul en page 23 de ses conclusions, elle ne dépose pas le détail de celui-ci, mois par mois.

La cour ignore donc si ce calcul concerne uniquement la première période ou également la seconde. Par ailleurs, en l'absence de ce détail, la Cour ne peut vérifier l'exactitude de ce calcul mois par mois.

88.

Partant, la Cour invite Madame H. à déposer un détail actualisé des heures complémentaires ou supplémentaires prestées non rémunérées, sur base de ce qui a été décidé ci-avant par la cour (soit pour la période de septembre 2016 à août 2018, et non 2019, comme repris erronément par Madame H. dans ses conclusions) et réserve à statuer sur la question du calcul du montant des heures supplémentaires dues par Monsieur L. à Madame H pour la période du 1^{er} septembre 2016 au 31 août 2018.

C2. De la période du 1^{er} septembre 2018 au 1^{er} juillet 2020.

89.

Pour le surplus, à savoir la seconde période allant du 1^{er} septembre 2018 au 1^{er} juillet 2020, la Cour partage l'analyse des premiers juges, selon laquelle Madame H. reste en défaut de démontrer avec une force probante suffisante, la réalité et l'importance de ces prestations supplémentaires et de démontrer que les heures supplémentaires en question ont été prestées à la demande ou avec l'approbation de son employeur :

- D'une part, les attestations des clientes déposées par Madame H. ne font état que de l'ouverture du salon de 8h30 à 18h (attestations de Madame SPELGATTI et de Madame DE VECCHI). Si Madame CHAMBERLAN déclare bien quant à elle que Madame H. travaillait tôt le matin, soit dès 8h30, la cour relève que Madame CHAMBERLAN n'a pu faire ce constat quotidiennement mais uniquement lors de ses visites au salon. La force probante de cette attestation est donc limitée ;
- D'autre part, il ressort des carnets de rendez-vous fixés en 2016, 2017 et 2018 que :
 - Les jours de travail n'étaient pas systématiquement respectés ;
 - L'horaire de travail n'était pas plus respecté. Outre le constat fait aléatoirement par le tribunal, tel que mentionné dans le jugement entrepris, la Cour (procédant de la même façon, à défaut de se voir soumettre un décompte par semaine des heures de prestation de Madame H.) constate, à titre d'exemple, que le mardi 24 novembre 2016, la dernière demi-heure de la journée est barrée, outre le temps de midi ; le vendredi 25 novembre 2016 et le samedi 17 décembre 2017, la dernière heure est barrée outre le temps de midi ;
 - La pause de midi telle que prévue par le contrat de travail y était bien mentionnée.

90.

Le jugement entrepris sera donc confirmé pour la période allant du 31 août 2018 au 1^{er} juillet 2020.

5.6.Des dépens

91.

Ayant réservé à statuer sur la question du calcul du montant des heures supplémentaires dues par Monsieur L. à Madame H. pour la période du 1^{er} septembre 2016 au 31 août 2018, il convient également de réserver à statuer quant aux dépens.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

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

Déclare l'appel principal de Monsieur L. recevable et partiellement fondé.

Déclare l'appel incident de Madame H. recevable et partiellement fondé.

Réforme le jugement entrepris quant au paiement des heures de travail complémentaires / supplémentaires prestées par Madame H. pour la période du 1^{er} septembre 2016 au 31 août 2018.

Dit pour droit que pour la période du 1^{er} septembre 2016 au 31 août 2018, Madame H. a réalisé, chaque jour presté, 24 minutes (ou 0.2 heure) supplémentaires.

Invite Madame H. à déposer un détail actualisé des heures complémentaires ou supplémentaires prestées non rémunérées, sur cette base, pour la période du 1^{er} septembre 2016 au 31 août 2018.

Dans l'attente, réserve à statuer sur cette question ainsi que sur les dépens et renvoie le dossier au rôle.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus, sous la seule émendation que le montant retenu à titre d'indemnités pour licenciement manifestement déraisonnable doit être fixé à la somme de 5 133,57 EUR brut, représentant 14 semaines de rémunération.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Hélène ROGISTER, Conseiller faisant fonction de Président,
Benoît VOS, Conseiller social au titre d'employeur,
Jean MORDAN, Conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de Nadia PIENS, Greffier,

le Greffier

les Conseillers sociaux

le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3- F de la Cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice, Annexe Sud du Palais de Justice, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **16 mai 2023**, par :

Hélène ROGISTER, Conseiller faisant fonction de Président,
Assistée de Nathalie FRANKIN, Greffier.

le Greffier

le Président