



Chambre <b>2</b>
Numéro de rôle <b>2021/AM/325</b>
<b>Sxxxxxxxxxxx Kxxxxxxxxx</b> <b>/ SA LINEAS GROUP</b>
Numéro de répertoire <b>2022/</b>
<b>Arrêt contradictoire,</b> <b>définitif</b>

# **COUR DU TRAVAIL DE MONS**

## **ARRET**

**Audience publique du  
7 novembre 2022**

DROIT DU TRAVAIL – Contrat de travail d’employé.

Art. 578,1° du Code judiciaire.

**EN CAUSE DE :**

**Sxxxxxxxxxxxx Kxxxxxxxx**, RRN xx.xx.xx-xxx.xx, domiciliée à xxxxx  
xxxxxxxx,

Partie appelante,

représentée par Maître MENNA Stéphanie, avocat à 7100 LA  
LOUVIERE, rue Docteur Grégoire, 16 ;

**CONTRE :**

**SA LINEAS GROUP**, BCE xxxx.xxx.xxx, dont le siège social est  
établi à xxxxxx

Partie intimée,

représentée par Maître FILALI Houssam-Eddine loco Maître  
DEBEHAULT Caroline, avocat à 1060 SAINT-GILLES, Chaussée de  
Charleroi, 70 bte 6, Maître DEREPEPE Karen, avocat à 2600  
BERCHEM (ANTWERPEN), Uitbreidingstraat, 2 et Maître DUDEN  
Elke, avocat à 1170 WATERMAAL-BOSVOORDE,  
Terhulpssteenweg, 178.

\*\*\*\*\*

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

**1. PROCEDURE**

Le dossier de la cour contient notamment les pièces suivantes :

- la requête d’appel de Madame Sxxxxxxxxxxxx Kxxxxxxxx , entrée au greffe le 26 octobre 2021 ;

- la copie conforme de l'ordonnance de mise en état et de fixation, basée sur l'article 747, §2, du Code judiciaire, en prévision de l'audience du 3 octobre 2022, prise le 20 janvier 2022 et rectifiée le 29 avril 2022 ;
- les conclusions d'appel de SA LINEAS GROUP, entrées au greffe le 7 juin 2022 ;
- les conclusions d'appel de Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx , entrées au greffe le 6 juillet 2022 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de SA LINEAS GROUP, entrées au greffe le 6 septembre 2022 ;
- les dossiers de pièces des parties.

Lors de l'audience du 3 octobre 2022, la cour entend les parties.

La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire a été appliquée.

## **2. RECEVABILITE**

### a) En droit

Le délai pour interjeter est d'un mois à partir de la signification du jugement, ou de la notification de celui-ci faite conformément à l'article 792, alinéas 2 et 3 du Code judiciaire.

### b) En l'espèce

La requête d'appel a pour but de réformer le jugement rendu contradictoirement le 24 septembre 2021 par le tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière.

Le jugement n'a pas été signifié.

L'appel, introduit le 26 octobre 2021, est recevable.

## **3. OBJET DE L'APPEL ET PRETENTIONS DES PARTIES**

**Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx , partie appelante, demande à la cour de :**

- dire l'appel recevable et fondé ;
- en conséquence :
  - o condamner la SA LINEAS GROUP à lui payer la somme de 9.937,83 €, équivalente à 13 semaines de rémunération, à titre d'indemnité pour licenciement déraisonnable ou pour licenciement abusif ;
  - o condamner la SA LINEAS GROUP aux intérêts légaux et judiciaires sur la somme due à dater de son exigibilité ;

- condamner la SA LINEAS GROUP aux frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure ;
- dire le jugement à intervenir exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution.

**La SA LINEAS GROUP, partie intimée, demande à la cour de :**

- confirmer le jugement dans son intégralité, à savoir :
  - en ce qu'il considère l'ensemble des demandes de Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx non fondées ;
  - en ce qu'il condamne Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx aux frais et dépens de l'instance, liquidés à la somme de 1.080 € ;
- condamner Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx aux frais de procédure d'appel, en ce compris l'indemnité de procédure de base.

**4. FAITS ET ANTECEDENTS**

4.1. Le 26 juin 2017, Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx entre au service de la SA LINEAS GROUP, dans le cadre d'un contrat d'intérim.

La SA LINEAS GROUP est une société de fret ferroviaire, ancienne filiale de la S.N.C.B. La fonction de Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx consiste à planifier les horaires des conducteurs de train, et à leur réserver des logements et des taxis pour le trajet de retour, ainsi qu'à planifier leurs formations.

4.2. Le 1<sup>er</sup> août 2017, Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx est engagée à durée indéterminée, à temps plein, en qualité de « area planner (employé, Classe 6) ».

4.3. A l'issue du premier mois de collaboration, Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx participe à un entretien de bilan, en présence de son supérieur, Monsieur Bxxxxx Mxxxxx, et de Madame Cxxxxx Dxxxxxxxx, une collègue en charge de sa formation. Le rapport rédigé à l'issue de l'entretien est libellé comme suit :

**« Point de vue de Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx :**

Points positifs principaux :

- Le contenu du travail : Le travail est diversifié et chaque journée de travail est différente.
- La bonne ambiance au sein de l'équipe et l'esprit d'équipe.
- Ça faisait longtemps qu'elle n'avait pas eu un travail qui l'épanouissait.

Remarques :

- Motivation à aller plus loin dans l'apprentissage du métier.
- Un peu bloquée pour le moment en raison des soucis informatiques.

Collaboration avec Startpeople : pas de souci administratif ni au niveau des paiements.

**Point de vue de Cxxxxx Dxxxxxxxx :**

- Apprentissage se passe très bien  
Bon contact au sein de l'équipe  
A faire évoluer :
  - o ne pas hésiter à entrer en contact avec les autres équipes de Monceau. Ex: 3x8.
  - o si possible tenir son bureau plus rangé : image renvoyée aux collègues collaborateurs.
  - o prêter attention au besoin de concentration des collègues.

Pour la suite:

- Prévoir des accompagnements de dessertes.
- Continuer l'apprentissage du métier au sein de l'équipe.
- CDI signé le 1/08 comme convenu.

Bonne continuation !!”

4.4. Le 18 avril 2018, la SA LINEAS GROUP – par l’intermédiaire de Monsieur Exxx Dxxxxx , le supérieur hiérarchique de Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx - adresse un courrier actant un entretien de suivi ayant eu lieu le 26 mars 2018.

Le courrier est rédigé comme suit :

« [...]

Au cours de ces dernières semaines, il a été constaté plusieurs manquements :

- Le suivi administratif qui vous incombe n'est pas régulier et n'est, dès lors, pas terminé dans les délais impartis. Nous acceptons une certaine souplesse dans le travail mais à ce jour, des dossiers du dernier trimestre 2017 ne sont toujours pas clôturés.
- Nous avons constaté que vous ne respectiez pas les heures d'arrivée sur votre lieu de travail. En effet, vous arrivez parfois entre 9h et 9h30. Comme discuté, nous acceptons une certaine flexibilité horaire : Prise de poste entre 7h et 9h, pas au-delà.
- Nous avons été interpellés par certains conducteurs, vos clients internes, à propos d'un sentiment d'agressivité ressenti à leur encontre lorsqu'ils s'adressent à vous. Naturellement, nous encourageons les communications assertives mais toujours dans un but constructif.

Sur base de ces constats, nous vous demandons de tout mettre en œuvre afin de respecter au mieux les impératifs de votre fonction. Nous nous tenons également à votre disposition pour répondre aux éventuels besoins que vous souleveriez en vue d'améliorer votre travail. »

4.5. Le 11 mai 2018, Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx répond à cette lettre, de manière circonstanciée, par un courrier recommandé.

Après avoir commenté chacune des critiques pour les recontextualiser et les contester, Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx termine sa lettre en ces termes :

« En résumé, en date du 18 avril tout était en ordre, je ne comprends donc pas pourquoi j'ai reçu ce recommandé. J'ai parfois l'impression de recevoir beaucoup de pression négative, alors qu'il serait tellement plus simple de trouver des solutions ensemble, si ma gestion du temps pose un problème je n'ai fait qu'appliquer ce que j'ai appris. Chacun a une manière différente d'exécuter les tâches, il serait intéressant d'appliquer la même technique pour tout le monde.

Suite à la pression non constructive que je subis souvent depuis quelques temps, nous avons réellement discuté pour la première fois ce 18 avril. Je ne veux qu'avancer et apprendre dans la bonne entente et suis demandeuse de plus comme signalé à plusieurs reprises mais parfois j'ai l'impression d'être mise sur le côté comme signalé lors de la réunion du 26 mars dernier. »

4.6. Le 30 mai 2018, la SA LINEAS GROUP adresse un second courrier, signé par Monsieur Exxx Dxxxxx , faisant suite à un nouvel entretien intervenu le 28 mai 2018.

« Nous regrettons de devoir constater de nouveau qu'il y a des manquements, tant dans votre comportement que dans l'exécution de vos tâches :

- Comme déjà mentionné dans la lettre précédente, nous continuons à être interpellés par certains conducteurs, vos clients internes, à propos d'un sentiment d'agressivité ressenti à leur encontre lorsqu'ils s'adressent à vous.

- Il vous appartient, dans l'exécution de votre fonction, de faire une bonne vérification de la planification des agents. Nous constatons que vous manquez à veiller au bon respect des règles du règlement de travail. Vous manquez ainsi à vérifier si tous les agents ont bien des prestations (ou absences) planifiées, un repos planifié (au moins) tous les 7 jours.

- Il vous appartient également de faire une vérification que les agents planifiés par le planning local SO ont la bonne certification pour l'exécution de la prestation attribuée. Dans le programme de planification (IRON) des avertissements automatiques apparaissent mais vous manquez de chercher une solution à ces avertissements. Néanmoins cela fait aussi part de vos tâches principales.

Sur base de ces constats, nous vous demandons de tout mettre en œuvre afin de respecter au mieux les impératifs de votre fonction. Nous nous tenons également à votre disposition pour répondre aux éventuels besoins que vous soulèveriez en vue d'améliorer votre travail. »

4.7. Par courrier recommandé du 11 juin 2018, Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxxx répond de manière circonstanciée à la SA LINEAS GROUP, en contestant les reproches formulés.

Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxxx conclut ce courrier par ces termes:

« Sentant mon emploi menacé sérieusement par des reproches, brimades sur des faits non prouvés, où l'on sent bien que l'on essaye de me casser, de chercher la petite bête, je ressens un sérieux préjudice à ma santé tant morale que physique et dès lors je demande une réunion en présence d'un délégué syndical. »

La SA LINEAS GROUP ne réserve pas suite à cette demande.

4.8. Le 22 juin 2018, une altercation survient entre Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxxx et sa collègue, Madame Cxxxxx Dxxxxxxxxx , qui se termine par une crise d'angoisse dans le chef de Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxxx . Après avoir menacé de se blesser volontairement avec un couteau, Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxxx est emmenée en

ambulance jusqu'à l'hôpital le plus proche. Elle quitte le service des urgences le même jour.

4.9. Du 22 au 24 juin 2018 inclus, Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx est en incapacité de travail, le certificat médical produit indiquant : « angoisse sur harcèlement professionnel ».

4.10. Le 25 juin 2018, la SA LINEAS GROUP procède au licenciement de Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx , moyennant le paiement d'une indemnité de rupture équivalente à 7 semaines de rémunération.

La lettre de licenciement se lit comme suit :

« Les raisons qui motivent cette décision sont multiples. Nous nous référons aux entretiens de fonctionnement qui ont eu lieu le 26/03/18 et le 28/05/18 (et dont le contenu vous a été confirmé dans les lettres recommandées du 18/04/18 et du 30/5/18 respectivement). Nous regrettons devoir constater qu'au 2/06/18 à nouveau vous ne respectiez pas les consignes pour la gestion du TS des aspirants shunting driver. On vous avait bien signalé de ne pas les mettre en pilotage avec des conducteurs n'ayant que peu d'expérience. Nous avons dû constater vendredi passé que vous ne suiviez pas cette consigne. Suite à toutes ces constatations, nous devons conclure que les exigences pour la bonne exécution de votre fonction sont trop lourdes pour vous. En d'autres termes, votre profil ne correspond pas aux exigences de la fonction, ce qui nous oblige à terminer la collaboration ».

Le formulaire de chômage C4 reprend comme motif précis du chômage : « ne convient pas aux exigences de la fonction ».

4.11. Le jour de son licenciement, Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx échange des messages sms avec Monsieur Exxx Dxxxxx , au cours desquels ce dernier indique qu'il n'a pas eu connaissance des deux courriers de contestation adressés par Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx à la SA LINEAS GROUP, en réponse aux courriers recommandés qu'il avait lui-même signés.

4.12. Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx conteste les motifs de son licenciement dans un courrier non daté, mais dont la SA LINEAS GROUP indique qu'il date du 10 juillet 2018, adressé à Monsieur Gxxxx Vxx Cxxxxxxxxx et libellé comme suit :

« J'accuse réception de votre recommandé du 25 juin 2018. De nouveau, je suis obligée de contester les faits comme dans les deux autres recommandés que je vous ai fait parvenir le 11 mai ainsi que le 8 juin 2018. En effet, je n'ai pas planifié le TS de l'aspirant shunting driver et des work train driver puisque la planification se fait une semaine à l'avance et que j'étais absente comme je l'ai fait remarquer directement à Mr Exxx Dxxxxx . Celui-ci m'avait dit d'ailleurs qu'il ferait une enquête en interne pour la non lecture de mes deux réponses recommandées. Je n'ai reçu à ce jour aucune réponse

comme d'habitude, je vous demande donc des informations complémentaires concernant votre décision comme j'en ai le droit. »

Le 28 août 2018, la SA LINEAS GROUP répond à Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx en détaillant les motifs repris dans le courrier de licenciement.

4.13. Le 25 avril 2019, Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx introduit un recours devant le tribunal du travail à l'encontre de la SA LINEAS GROUP.

4.14. Par lettre du 2 décembre 2019, l'assureur-loi informe Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx de l'acceptation de la reconnaissance et de l'indemnisation de l'accident du travail survenu le 22 juin 2018. La date de consolidation est fixée au 20 mai 2019 et une incapacité permanente de 3 % est retenue par l'assureur-loi, avec l'accord de Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx .

4.15. Par jugement prononcé le 24 septembre 2021, la 9<sup>e</sup> chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière :

- déclare la demande recevable et non fondée ;
- condamne Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx aux frais et dépens de l'instance, liquidés dans le chef de la SA LINEAS GROUP à la somme de 1.080,00 € (indemnité de procédure de base) ;
- laisse à charge de Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx la contribution de 20 € au fonds d'aide juridique.

## **5. FONDEMENT DE L'APPEL**

### 5.1. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

#### a) Principes

5.2.1. « 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 ». (article 8 de la C.C.T. 109)

5.2.2. Le contrôle exercé par le juge saisi d'une demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable porte sur la réalité des motifs du licenciement et sur le fait que ce licenciement aurait pu être décidé par un employeur normal et raisonnable.

Ce contrôle demeure marginal, en tenant compte du fait que, suivant le commentaire de l'article 8, « il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager ». 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 ».

5.2.3. « 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.

[...] » (article 4 de la C.C.T. 109)

5.2.4. La charge de la preuve des motifs du licenciement est régie par l'article 10 de la C.C.T. 109 comme suit :

« 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 ».

b) Application

5.2.5. Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx fait grief au premier juge d'avoir considéré que la SA LINEAS GROUP « démonstr[ait] la réalité, à tout le moins d'une partie des faits qu'[elle] avance pour justifier le licenciement » (jugement dont appel, p. 11).

Ce faisant, le tribunal ne préciserait pas de quels faits il s'agit.

5.2.6. Cette critique à l'égard du jugement dont appel ne peut être retenue : le jugement précise, en page 10, que les critiques de la SA LINEAS GROUP à l'égard de Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx sont de deux ordres, à savoir, « d'une part l'inaptitude de Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx à exercer ses fonctions (non-respect de consignes,

retard dans le traitement des dossiers, non-respect des procédures de vérification de planification,...) et d'autre part, son attitude générale (agressivité envers les chauffeurs, non remise en question,...). »

Le tribunal indique également que, pour lui, « l'employeur démontre la réalité de ces difficultés au travers de plusieurs pièces [...] », de sorte que le premier juge n'a pas manqué à son obligation de motivation.

5.2.7. Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx critique sévèrement l'insuffisance de preuves produites par la SA LINEAS GROUP à l'égard des manquements qui lui étaient imputés. En particulier, se pose la question de la valeur des avertissements de la SA LINEAS GROUP quant à la qualité du travail presté et au comportement de Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx, dès lors que celle-ci a répondu point par point aux différentes remarques qui lui étaient faites. Elle n'a à aucun moment acquiescé et encore moins reconnu la réalité des reproches. Il n'en demeure pas moins que, d'une part, la cour n'a pas égard exclusivement aux courriers recommandés, mais également aux autres pièces du dossier et aux explications des parties. D'autre part, Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx ne corrobore pas ses contestations par des documents probants, alors même qu'elle supporte également la charge de la preuve du caractère manifestement déraisonnable du licenciement, conformément à l'article 10 précité de la C.C.T. n° 109.

Contrairement à ce que soutient Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx, il n'est pas exact que « [ses] réponses aux divers avertissements constituent une preuve de ce qu'elle avance car elle n'a pas été contredite » (conclusions de Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx, p. 8). L'absence de dénégation ne suffit pas à établir la preuve de ce que Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx allègue, encore faut-il qu'elle démontre à l'appui d'éléments probants que ses affirmations sont conformes à la réalité.

5.2.8. Pour apprécier le caractère manifestement déraisonnable du licenciement, le tribunal doit vérifier:

- si les motifs du licenciement sont liés à la conduite, l'aptitude ou les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
- si la réalité des motifs est établie ;
- l'existence d'un lien causal entre les motifs constatés et la rupture du contrat ;
- si un employeur normal et raisonnable aurait adopté la même attitude.

5.2.9. Dès lors que la SA LINEAS GROUP a notifié à Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx les motifs de son licenciement endéans le délai réglementaire, il incombe à chaque partie de supporter la charge de la preuve des faits qu'elle allègue.

5.2.10. Il n'est pas contesté que les motifs du licenciement invoqués par la SA LINEAS GROUP sont en lien avec la conduite et l'aptitude de Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx.

5.2.11. Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx soutient par contre que la SA LINEAS GROUP échoue à rapporter la preuve de la réalité des motifs invoqués.

A cet égard, la cour relève que :

- les manquements liés à la qualité insuffisante du travail (retard dans certaines prestations, manquements dans le suivi des congés des conducteurs de trains, vérification de l'adéquation des connaissances des conducteurs par rapport à leurs prestations et à la réglementation ...) sont énoncés avec précision et, à plusieurs reprises par la SA LINEAS GROUP, dès le mois de mars 2018 ;
- le dossier de pièces de la SA LINEAS GROUP contient en outre de nombreux échanges de mails – rédigés principalement par Madame Cxxxxx Dxxxxxxxx – faisant état de manquements ou de prestations inabouties ou mal effectuées dans le chef de Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx . Il s'agit de pièces probantes permettant à la SA LINEAS GROUP de rapporter la preuve des faits qu'elle allègue, à savoir la réalisation imparfaite des prestations effectuées par Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx ;
- de même, le grief lié au comportement agressif de Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx est prouvé à suffisance par la SA LINEAS GROUP, qui produit une attestation de plusieurs collègues directs de Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx qui ont été témoins du ton inadéquat employé lors de conversations téléphoniques, ainsi qu'une attestation d'un conducteur de train à qui Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx a parlé de manière agressive.

5.2.12. Dans ces circonstances, la réalité des motifs invoqués est rapportée à suffisance par la SA LINEAS GROUP. S'agissant d'un licenciement moyennant paiement d'une indemnité de rupture, il convient de rappeler le principe de la liberté contractuelle, permettant à chacune des parties au contrat de travail de rompre celui-ci dans le respect de la réglementation applicable. Ce n'est que si le licenciement est « manifestement déraisonnable », que l'employeur sera tenu de payer une indemnité complémentaire.

5.2.13. En l'espèce, les griefs ont un lien avec l'exécution du contrat de travail et il n'est pas contesté qu'ils sont à l'origine de la décision de licencier Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx . Il n'est pas démontré qu'un employeur « normal et raisonnable » n'aurait jamais décidé de mettre fin au contrat, alors que tant l'attitude que l'aptitude de la travailleuse ne lui convenaient pas.

5.2.14. Dans le cadre de la procédure, Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx a fait allusion à plusieurs reprises, sans toutefois en tirer un argument juridique, au fait qu'elle avait subi un « harcèlement répétitif » de la part de Madame Cxxxxx Dxxxxxxxx . Cette allégation n'étant pas étayée, la cour n'y a pas égard. En effet, Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx n'a pas porté plainte à l'égard de Madame Cxxxxx Dxxxxxxxx et ne démontre pas qu'elle ait subi un harcèlement moral de sa part, les emails rédigés par Madame Cxxxxx Dxxxxxxxx et produits par la SA LINEAS GROUP tendant seulement à démontrer les critiques émises par Madame Cxxxxx Dxxxxxxxx quant à la qualité du travail de Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx .

5.2.15. En tout état de cause, indépendamment d'une attitude éventuellement répréhensible de Madame Cxxxxx Dxxxxxxxx à l'égard de Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx , le licenciement de celle-ci n'en deviendrait pas « manifestement déraisonnable » dès lors que des griefs liés à l'aptitude et au comportement de Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx sont par ailleurs établis.

5.2.16. De même, Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx plaide que, le 24 juin 2018, Monsieur Exxx Dxxxxx lui a « laissé un message vocal inapproprié et concluant qu'il mettait fin à la collaboration professionnelle » (conclusions de Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx , p. 10). Cette allégation n'est nullement démontrée, la cour n'ayant pas eu accès audit message vocal. D'autre part, il paraît peu vraisemblable que Monsieur Exxx Dxxxxx ait laissé un message « inapproprié » à Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx , Monsieur Exxx Dxxxxx utilisant un ton tout à fait courtois et empathique dans les échanges de sms intervenus juste avant et juste après le message litigieux (pièce 10 du dossier de Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx ). Enfin, c'est à tort que Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx invoque la brutalité de la rupture du contrat pour justifier le caractère manifestement déraisonnable du licenciement, ces considérations étant en tout état de cause liées aux circonstances du licenciement et non à la motivation de celui-ci.

L'appel n'est pas fondé sur ce point.

## 5.2. Les dommages-intérêts pour licenciement abusif

### - Les principes

5.2.1. Un licenciement est entaché d'un abus de droit lorsque le droit de licenciement est exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent.

5.2.2. Le caractère abusif du licenciement pourra également être déduit des circonstances entourant celui-ci, étant entendu qu'un licenciement ne peut être opéré dans des conditions de nature à porter atteinte à la compétence, à la réputation, au crédit, à l'image ou à l'honorabilité du travailleur ou se dérouler dans un contexte empreint de vexation ou d'humiliation pour le travailleur.

5.2.3. Le travailleur qui sollicite des dommages et intérêts pour abus du droit de licencier, doit démontrer une faute (dans le chef de son ex-employeur), un dommage (autre que celui couvert par le préavis) et un lien de causalité entre ces deux premiers éléments. L'indemnisation du dommage n'est pas forfaitaire, mais *ex aequo et bono*, par rapport au dommage réellement subi.

5.2.4. L'abus doit nécessairement résulter d'un fait juridique annexe au licenciement puisque l'irrégularité qui entache éventuellement celui-ci est spécifiquement réparée par l'obligation au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis, laquelle revêt un caractère forfaitaire en ce sens qu'elle est censée réparer l'ensemble du préjudice qui résulte de l'acte, dans toutes ses manifestations matérielles ou morales.<sup>1</sup>

5.2.5. L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut, alors même que le licenciement serait fondé sur des motifs liés au comportement, fût-il non fautif, de l'employé ou aux nécessités du travail, résulter de l'exercice du droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent.<sup>2</sup>

5.2.6. La charge de la preuve appartient au travailleur.

### 5.3. Application

5.3.1. Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx sollicite, à titre subsidiaire, la condamnation de la SA LINEAS GROUP à l'indemniser du dommage moral subi en raison de l'abus du droit de licencier.

5.3.2. Parmi les fautes invoquées par Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx, la cour retient l'absence d'accusés de réception et *a fortiori* de réponse à ses courriers recommandés des 11 mai et 11 juin 2018. Plus grave, ces courriers n'ont même pas été communiqués en temps utile à Monsieur Exxx Dxxxxx, le supérieur hiérarchique direct de Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx et l'auteur de la lettre du 30 mai 2018. Monsieur Exxx Dxxxxx a reconnu qu'il n'en avait pas eu connaissance avant le licenciement de Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx.

<sup>1</sup> C. trav. Mons, 17 septembre 2010, R.G. 2009/AM/21.506, inédit.

<sup>2</sup> Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 155.

5.3.3. Ce défaut de communication interne au sein de la SA LINEAS GROUP traduit un manque flagrant de considération pour Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx , d'autant plus qu'elle avait expressément sollicité, dans sa lettre du 8 juin 2018, la tenue d'une réunion en présence d'un délégué syndical. Cette demande, formulée de manière pressante, n'a pas été prise en compte par la SA LINEAS GROUP, qui n'a pas cru utile de la transmettre à Monsieur Exxx Dxxxxx ni d'y réserver une quelconque suite.

5.3.4. Quelques semaines plus tard, le 22 juin 2018, Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx a « craqué » à la suite d'une discussion avec Madame Cxxxxx Dxxxxxxxx , et a montré des signes d'une grande souffrance psychologique (tentative d'auto-mutilation, crise d'angoisse avec difficultés respiratoires). Indépendamment des fragilités psychologiques pré-existantes dans le chef de Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx , cet événement a manifestement été induit par le contexte professionnel difficile dans lequel elle se trouvait et à l'absence de prise en charge suffisamment empathique et humaine de la situation par la SA LINEAS GROUP.

5.3.5. Contrairement à ce qu'a jugé le tribunal à cet égard, la cour considère que la SA LINEAS GROUP a commis une faute en ne prenant pas suffisamment en compte l'appel à l'aide de Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx et en la licenciant dans la foulée de l'incident du 22 juin 2018, sans en discuter au préalable avec elle.

5.3.6. Certes, la SA LINEAS GROUP n'était pas formellement tenue d'entendre Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx avant de la licencier et des entretiens de mise au point avaient déjà eu lieu dans les semaines précédentes. Ces entretiens n'ont toutefois pas été effectués en présence d'un délégué syndical et l'éventualité d'un licenciement n'y a pas été abordée. Tenant compte de la tournure négative des événements et notamment de l'incident grave du 22 juin 2018, il incombait à la SA LINEAS GROUP d'entendre Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx , en compagnie de son représentant syndical, avant de lui notifier son licenciement.

5.3.7. L'audition aurait éventuellement permis à Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx de préserver son emploi mais certainement d'atténuer le choc de la rupture, consécutive à l'accident du travail du 22 juin 2018. En ne réservant pas suite à la demande expresse de Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx d'être entendue en présence d'un délégué syndical et en la licenciant immédiatement après l'incident du 22 juin 2018, la SA LINEAS GROUP a commis une faute.

5.3.8. La preuve du dommage – distinct de l'indemnité de rupture – est rapportée notamment par la reconnaissance de l'accident du travail par l'assureur-loi. Une incapacité permanente de 3 % est retenue, ce qui démontre que la souffrance de Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx , en lien direct avec la dégradation de sa relation professionnelle avec la SA LINEAS GROUP, a eu des répercussions durables et certaines sur son état de santé.

5.3.9. Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx dépose également plusieurs rapports médicaux qui établissent le lien entre l'état psychologique et la situation professionnelle.

5.3.10. Certes, la SA LINEAS GROUP n'est pas exclusivement responsable des difficultés psychologiques de Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx, d'autant plus que la décision de licencier n'a pas été jugée manifestement déraisonnable. Toutefois, les circonstances du licenciement sont en l'espèce condamnables. La cour est d'avis que si la SA LINEAS GROUP avait fait preuve de la considération minimale requise à l'égard de Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx, en donnant suite à sa demande d'entretien en présence d'un délégué syndical, le sentiment d'isolement de Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx, qui a mené aux événements du 22 juin 2018, n'aurait pas été aussi exacerbé.

Le lien entre la faute et le dommage est également établi.

5.3.11. Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx fixe le montant du dommage, *ex aequo et bono*, à la somme de 9.937,83 €, équivalente à 13 semaines de rémunération. S'agissant exclusivement d'un dommage moral, l'évaluation forfaitaire s'impose en effet. Le montant sollicité par Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx semble excessif et peut être raisonnablement réduit à la somme de 2.500 €.

L'appel est, dans cette mesure, fondé.

## **6. DEPENS**

6.1. Conformément à l'article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire, « les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge ».

6.2. En l'espèce, Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx formulait une demande d'indemnisation évaluée à 9.937,83 € à l'égard de la SA LINEAS GROUP, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ou, subsidiairement, de dommages-intérêts pour abus du droit de licencier.

La cour donne raison à Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx sur le principe mais réduit le montant des dommages-intérêts à 2.500 €.

La procédure judiciaire initiée par Madame Sxxxxxxxxx Kxxxxxxxx s'est révélée nécessaire pour qu'elle puisse faire valoir des droits qui lui sont donc en partie reconnus.

6.3. Il convient par conséquent de diviser par quatre le montant des indemnités de procédure pour les deux instances et de condamner la SA LINEAS GROUP au paiement de ces montants.

6.4. Dans le cadre des conclusions en première instance, le tribunal a fixé le montant de l'indemnité de procédure à 1.080 € (indemnité de base pour les litiges portant sur des demandes situées entre 5.000,01 € et 10.000,00 €.

Devant la cour, Madame Sxxxxxxxxxxxx Kxxxxxxxx liquide le montant de l'indemnité de procédure (après indexation) à 1.260 €.

6.5. Par conséquent, la cour fixe le montant dû à Madame Sxxxxxxxxxxxx Kxxxxxxxx par la SA LINEAS GROUP à  $((1.080 + 1.260)/4 =) 585$  €.

## **7. EXÉCUTION PROVISOIRE**

7.1. L'octroi de l'exécution provisoire ne peut se concevoir au second degré de juridiction que dans l'hypothèse où le juge d'appel statuant par défaut rend une décision susceptible d'opposition.

7.2. Dès lors que le présent arrêt revêt un caractère contradictoire, il n'est pas susceptible d'opposition.

7.3. Dans ces conditions, la demande d'exécution provisoire formulée par Madame Sxxxxxxxxxxxx Kxxxxxxxx est dépourvue de fondement.

**PAR CES MOTIFS,  
LA COUR,**

**Statuant après un débat contradictoire,**

Reçoit l'appel ;

Dit que l'appel est fondé, dans la mesure qui suit ;

Réforme le jugement du 24 septembre 2021 (R.G. n° 19/506/A), de la 9<sup>e</sup> chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière, en ce qu'il a déclaré la demande de licenciement abusif non fondée ;

Condamne la SA LINEAS GROUP à payer à Madame Sxxxxxxxxxxxx Kxxxxxxxx la somme de 2.500 €, à titre de dommages-intérêts pour abus du droit de licencier ;

Condamne la SA LINEAS GROUP à payer à Madame Sxxxxxxxxxxxx Kxxxxxxxx les dépens des deux instances, à savoir les indemnités de procédures, fixées par la cour à la somme totale de 585 € ;

Condamne la SA LINEAS GROUP au paiement de la somme de 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Le présent arrêt est rendu, après délibération, par la 2<sup>e</sup> chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Madame Marie MESSIAEN, conseiller, président la chambre,  
Madame Maria BRANCATO, conseiller social à titre d'employeur,  
Monsieur David SPINIELLO, conseiller social à titre de travailleur employé.

Le présent arrêt est signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouvent Madame M. BRANCATO et Monsieur D. SPINIELLO, par Madame M. MESSIAEN, assistée de Monsieur V. DI CARO.

Le greffier,

Le président,

Le présent arrêt est prononcé, en langue française, à l'audience publique du **07 NOVEMBRE 2022** de la 2<sup>e</sup> chambre de la cour du travail de Mons, par Madame M. MESSIAEN, assistée de Monsieur V. DI CARO.

Le greffier,

Le président,