

Numéros de rôle : 22/1380/A
Numéro de répertoire : 23/6497
Chambre 3ème – contrat employé
Parties en cause : Partie demanderesse R c/ Partie défenderesse C T G SA
Type de jugement – définitif contradictoire – très partiellement fondé

Expédition

Délivrée à : Le :	Délivrée à : Le :
--	--

Appel

Formé le : Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Charleroi

JUGEMENT

Audience publique du
2 octobre 2023

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1380/A - Jugement du 2 octobre 2023

La 3^{ème} chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, après en avoir délibéré a rendu le jugement suivant :

En cause de : **Madame R.**
 RN

Partie demanderesse, comparaisant par Maître Paul CRAHAY, avocat à
4000 Liège, Rue Louvrex, 55-57.

Contre : **C G SA**
 BCE

Partie défenderesse, comparaisant par Maître Valérie PARMANTIER,
avocat à 6000 Charleroi, Boulevard Mayence, 17.

Le Tribunal, après avoir délibéré de la cause, rend ce jour le jugement suivant :

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, usage de la langue française ayant été fait ;

Vu la requête contradictoire introductive d'instance reçue au greffe le 26 août 2022 ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de la demanderesse reçues au greffe le 24 avril 2023 (sur E- Deposit) ;

Vu les conclusions de synthèse de la défenderesse déposées au greffe le 22 mai 2023 (sur E-Deposit) ;

Vu ses pièces déposées au greffe le 2 août 2023 (sur E-Deposit) ;

Vu les pièces de la demanderesse reçues au greffe le 24 août 2023 ;

Vu ses pièces reçues au greffe le 1^{er} septembre 2023 ;

Vu l'échec de la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du code judiciaire, échec acté au plunitif de l'audience du 4 septembre 2023, à laquelle les parties ont été entendues en leurs explications et plaidoiries ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1380/A - Jugement du 2 octobre 2023

Vu les pièces déposées par la défenderesse à cette même audience.

I. Les faits

1.-

La demanderesse a été occupée par la défenderesse – laquelle est active dans le domaine pharmaceutique - en qualité de responsable de production (Senior Production Manager) dans les liens d'un contrat à durée indéterminée du 1^{er} juin 2021 au 25 octobre 2021, date à laquelle elle a été licenciée moyennant le paiement d'une indemnité de préavis égale à 12 semaines de rémunération (voir pièces I.1., I.2. et II.1 du dossier de la demanderesse et pièces 1 et 2 de la défenderesse).

2.-

La lettre de licenciement du 25 octobre 2021 ne précise pas les motifs de licenciement.

Par une lettre recommandée du 23 novembre 2021, la demanderesse a demandé à la défenderesse de l'informer des raisons ayant conduit à son licenciement, en application de l'article 4 de la CCT n° 109 du 12 février 2014 (voir pièces II.2. du dossier de la demanderesse et 3 du dossier de la défenderesse).

3.-

Par un courrier du 23 décembre 2021, la défenderesse a précisé comme suit les motifs de licenciement :

« Par la présente, nous vous informons des raisons qui nous ont amenés à prendre la décision de rompre votre contrat avec effet immédiat ce 25 octobre 2021.

Depuis votre engagement récent, des difficultés récurrentes ont été constatées dans la gestion de vos responsabilités de Senior Production Manager, difficultés impactant négativement le bon fonctionnement du département, et du site.

1. *En terme de gestion adéquate de votre département de production :*

Malgré les nombreuses sessions de formation organisées et communications générales destinées à vous apporter les outils nécessaires à la bonne définition/gestion des objectifs, timing requis, et leur introduction dans notre système de gestion du personnel et management de la performance WD (workday) :

- Aucune introduction dans le système WD de vos objectifs personnels et de ceux de votre département selon notre process PMP (Performance Management Process) ;*
- Aucune gestion / introduction des objectifs personnels de votre équipe selon notre process PMP : en effet, plusieurs membres de votre équipe n'ont pas complété leurs objectifs.*

2. *En terme d'image :*

Mauvaise image de C donnée au client.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1380/A - Jugement du 2 octobre 2023

Lors d'une analyse de cause probable d'une erreur de production, le slide que vous avez rédigé met en évidence que la cause la plus probable est la fatigue d'un opérateur ayant terminé à 19h40', ainsi que des instructions de travail qui semblent confuses : au-delà d'induire une perception de non maîtrise du processus de production chez le client, cela témoigne d'une situation problématique au sein de votre département, qu'il vous incombait de solutionner.

3. *En terme d'organisation et structure de votre département pour répondre aux besoins du business :*

Pas de proposition constructive émise par vos soins pour répondre à la priorité du site en terme de réorganisation départementale, axée sur une allocation de responsabilités et tâches liées à une activité et non déléguée à un client.

Sur base des instructions claires, partagées par le President, Cell & Gene Therapy, et VP Operations, CGT Europe plusieurs meetings ont été organisés (07/10/21 et 08/10/21 et 12/10/21) en équipe afin d'élaborer une structure qui réponde aux besoins de l'organisation, des clients et des patients.

Des plans concrets d'organisation de formations répondant aux besoins n'ont pas été élaborés, le scope de base partagé (pas de shift et pas de HC additionnel) n'a pas non plus été respecté.

4. *En terme d'attitude :*

Lors des différents meetings dont question supra, en présence de vos collègues directs, vos propos verbaux étaient constamment empreints de négativisme envers l'organisation » (voir pièces 4 de la défenderesse et II.3 de la demanderesse).

4.-

La demanderesse a contesté les motifs du licenciement par lettre recommandée de son conseil du 10 juin 2022 (pièce III.1 de son dossier et pièce 5 de la défenderesse).

Toutes tentatives de conciliation sont restées vaines.

La requête a été déposée le 26 août 2022.

II. **Objet de la demande**

La demanderesse sollicite la condamnation de la défenderesse à lui payer les sommes suivantes :

- 249,77 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts au taux légal depuis le 25 octobre 2021 ;
- 41.681,45 € brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 25 octobre 2021 jusqu'à complet paiement ;
- à titre subsidiaire, 41.681,45 € brut à titre de dommages et intérêts pour licenciement

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1380/A - Jugement du 2 octobre 2023

abusif quant aux motifs, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 25 octobre 2021 jusqu'à complet paiement ;

- à titre infiniment subsidiaire, 20.000 €, évaluée ex aequo et bono, au titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif quant aux motifs à majorer des intérêts au taux légal depuis le 25 octobre 2021 jusqu'à complet paiement ;
- 10.000 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif quant aux circonstances, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 25 octobre 2021 ;
- 5.498,41 € à titre de bonus ou de dommages et intérêts équivalents, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 25 octobre 2021 ;
- les frais et dépens de l'instance liquidés à 3.772 € (contribution au fonds d'aide juridique : 22 € et indemnité de procédure : 3.750 €).

III. Recevabilité de la demande

La demande, introduite dans les délai et forme requis, est recevable.

Le Tribunal ne peut suivre la partie défenderesse lorsqu'elle soutient que la demande d'indemnisation pour licenciement abusif quant aux motifs serait prescrite du fait que dans l'acte introductif d'instance, ce qui était postulé était une indemnité de licenciement manifestement déraisonnable (CCT n° 109) et non une indemnité pour licenciement abusif quant aux motifs.

En effet, en l'espèce, la demande en réparation du dommage pour licenciement abusif quant aux motifs est bien fondée sur les mêmes faits que la demande en réparation du dommage pour licenciement manifestement déraisonnable.

La saisine du juge s'étend à l'ensemble des faits qui servent de base à la prétention du demandeur, sans avoir égard à sa qualification juridique.

Cette demande est typiquement une demande additionnelle virtuellement comprise dans la demande originaire au sens de l'article 807 du Code judiciaire et qui bénéficie, en conséquence, de l'interruption de prescription résultant de la citation originaire (Cass., 4 mai 1990, Pas., 1991, p. 226 ; Cass., 24 avril 1992, Pas., 1992, p. 74).

IV. Discussion.

1. Quant à l'indemnité complémentaire de préavis

Les parties divergent quant aux éléments suivants à prendre en considération dans l'assiette de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis :

- usage privé d'un téléphone portable avec abonnement ;
- usage privé d'Internet.

L'avantage en nature tiré de l'usage, à des fins privées, d'un GSM mis à disposition et de la gratuite des communications correspondantes, ainsi que l'usage privé d'une connexion Internet fait partie

de la rémunération et doit être évalué à sa valeur réelle. Cette valeur réelle doit correspondre, comme pour tout avantage, à l'économie réalisée par le travailleur et non au coût supporté par l'employeur.

S'agissant d'un instrument devant servir aussi bien à un usage professionnel qu'à un usage privé, il importe de déterminer l'importance respective de ces usages.

A défaut d'éléments de preuve précis, le Tribunal estime que l'avantage en nature en cause lié à l'usage privé d'un GSM mis à disposition par la défenderesse ainsi que de la connexion internet peut être raisonnablement évalué à un montant forfaitaire de 60 € par mois.

La rémunération de référence s'établit comme suit :

- salaire mensuel : $8.058 \text{ €} \times 12,92 = 104.109,36 \text{ €}$;
- ATN GSM avec abonnement + internet : $60 \text{ €} \times 12 = 720,00 \text{ €}$;
- ATN voiture : $660,25 \text{ €} \times 12 = 7.923,00 \text{ €}$;
- assurance groupe : 5.124,89 €
- chèques-repas : $6,91 \text{ €} \times 231 = 1.596,21 \text{ €}$
- assurance hospitalisation : $47,36 \text{ €} \times 12 = 568,32 \text{ €}$
- prime de fin d'année : 8.058 €

Total annuel : 128.099,78 € bruts

Total mensuel : 10.674,98 € bruts

Total hebdomadaire : 2.463,46 € bruts

La demanderesse devait recevoir un montant brut de 29.561,48 € à titre d'indemnité de rupture égale à 12 semaines de rémunération. Elle a reçu un montant brut de 29.422,39 €, de sorte que la défenderesse est redevable de la différence, à savoir la somme de 139,10 € bruts, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 25 octobre 2021.

Ce chef de demande est en conséquence fondé à concurrence de 139,10€ brut.

2. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et quant aux dommages et intérêts pour licenciement abusif

Indépendamment de la question de savoir si la C.C.T. n° 109 concernant la motivation du licenciement :

- est ou non contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'elle crée une différence de traitement dépourvue de justification objective et raisonnable entre les travailleurs occupés depuis plus de 6 mois et les travailleurs occupés depuis moins de 6 mois ;
- est ou non contraire au principe de standstill consacré par l'article 23 de la Constitution.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1380/A - Jugement du 2 octobre 2023

Le Tribunal estime qu'en toute hypothèse, le licenciement de la demanderesse n'est en l'espèce ni manifestement déraisonnable ni abusif.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

2.1. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

2.1.1. Principes applicables

La matière est régie par la C.C.T. n° 109 concernant la motivation du licenciement, conclue au sein du Conseil national du travail le 12 février 2014, entrée en vigueur le 1^{er} avril 2014. Elle dispose notamment :

« (...)

» Article 8 : 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 ».

Dans le commentaire de cet article, il est précisé que :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'avait 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 dans 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 ».

L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorise pas le juge à

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1380/A - Jugement du 2 octobre 2023

substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement (Cass.16.02.2015, *JTT* 2015, pages 196 et suivantes).

Il a par ailleurs déjà été jugé qu'en présence de points de vue radicalement opposés entre les desideratas de l'employeur et les projets mis en œuvre par le travailleur, la collaboration ne pouvait manifestement pas se poursuivre compte tenu des tensions générées.

La simple inadéquation entre les attentes de l'employeur et celles du travailleur peut donc justifier le licenciement (T.T. Liège, 13 novembre 2017, R.G. 15/2245/A, Inédit).

Les nécessités du fonctionnement de l'entreprise peuvent évoluer en cours d'exécution du contrat de travail et il n'est pas abusif de mettre fin à un contrat de travail parce qu'il ne permet plus de rencontrer ces nécessités.

L'article 10 règle, en cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur 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 de la convention collective de travail, la partie qui allègue des faits assume la charge de la preuve de ceux-ci.
- À l'inverse, 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. Le licenciement, est ainsi présumé ne pas être justifié par un motif raisonnable (L. DEAR et S. GILSON, *op. cit.*, p. 238 ; H. DECKERS et P. JOASSART, « Le droit à la motivation du licenciement : règles de formes et cumul d'indemnités » in F. KÉFER (dir.), *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Limal, Anthemis, 2014, p. 285 ; J. CLESSE, *op. cit.*, p. 452.).
- Enfin, 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.

Comme l'observent L. DEAR et S. GILSON, « l'hypothèse où l'employeur a correctement communiqué les motifs de licenciement sur demande du travailleur ou d'initiative crée le plus de doutes en ce qui concerne l'interprétation du régime de la charge de la preuve. Tout le monde s'accorde sur le fait que le libellé de cette disposition aurait dû être plus claire. Il nous semble que la charge doit être partagée (...). L'employeur est tenu d'apporter la preuve du motif qu'il évoque et il appartient au travailleur, informé de ce motif, de démontrer qu'il serait manifestement déraisonnable) (L. DEAR et S. GILSON, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable) » in « *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés* », Conférence libre du Jeune Barreau de Liège, Anthemis, 2014, p. 237; voyez également, dans le même sens: L. PELTZER et E. PLASSCHAERT, « *La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014* », J.T., 2014, p. 387 ; voir aussi, C. MENIER et S. GILSON, « *Le régime probatoire prévu par l'article 10 de la C.C.T. n° 109 : un imbroglio sans objet ?* » in « *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable - Cinq années d'application de la C.C.T. n° 109* », Conférence du Jeune Barreau de Charleroi, Anthemis, 2020, p. 136).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1380/A - Jugement du 2 octobre 2023

2.1.2. En l'espèce

En l'espèce, la défenderesse reproche notamment à la demanderesse l'absence de proposition constructive « pour répondre aux besoins du site en terme de réorganisation départementale axée sur une allocation de responsabilité et tâches liées à une activité et non dédiée à un client ».

Dans ses conclusions, elle fait valoir que la demanderesse, son N+1 (Monsieur J.) ainsi que sa collègue, Madame B., n'ont pas été en mesure de présenter une proposition de plan de production correspondant aux attentes de leur hiérarchie.

La défenderesse se fonde donc sur le comportement de la demanderesse et sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

La demanderesse conteste ce fait et fait valoir qu'elle et ses collègues ont émis plusieurs propositions de plan de production tout à fait constructives et satisfaisantes qui ont été communiquées à la défenderesse par courriel du 8 octobre 2021 (pièce V.1 de la demanderesse) et que, postérieurement à cette date, elle n'a reçu aucune observation ni demande d'aménagement desdites propositions.

Il ressort de l'attestation rédigée le 30 mars 2022 par Monsieur J. qu'à la date du 8 octobre 2021 à midi, lui-même et ses collaboratrices, soit la demanderesse et Mme B. n'avaient pu encore trouver de solution pour mettre en œuvre le plan de production de Madame R., plan de production qualifié d'irréaliste par Monsieur J. (voir les termes employés : « Je revois le 7/10/2021 mes collaboratrices R. et B. pour essayer quand même de trouver une solution pour mettre en œuvre ce plan irréaliste. Le vendredi 08/10/2021, à l'initiative de Madame C., nouvellement nommée responsable HR, nous essayons avec mes collaboratrices de trouver des solutions pour mettre en œuvre ce plan. Nous n'y arrivons pas » (pièce IV.2 de la demanderesse).

Le Tribunal estime peu plausible que les propositions de plan transmises par la demanderesse le 8 octobre 2021 à 13h aient pu rencontrer les attentes de la défenderesse alors même que Monsieur J. précise que le même jour à 12h, ils n'avaient pu trouver de solution pour mettre en œuvre le plan de production de Madame R.

Il résulte par ailleurs de l'attestation rédigée par Madame B. le 22 avril 2022 qu'il existait à tout le moins une réelle divergence de vue entre Monsieur J. Madame B. et la demanderesse d'une part et, d'autre part, la nouvelle direction de la défenderesse (dont Madame R.) et que la demanderesse et ses collègues n'étaient plus en phase avec les nouvelles méthodes de production que Madame R. avait décidé de mettre en œuvre.

Madame B. précise en effet notamment :

- « Je suis partie en congé les 15 derniers jours de septembre, à mon retour, j'ai retrouvé B. et J. épuisés de faire et refaire des plans de production qui restent réalistes » ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1380/A - Jugement du 2 octobre 2023

- « Nous avons beau démontrer par différentes simulations que leur demande n'était pas réaliste sans action de fond pour optimiser les process et étapes de production, nous n'étions pas écoutés malgré nos 50 ans d'expérience cumulés en production » (pièce IV.3 de la demanderesse).

Il y a lieu de considérer que la défenderesse – qui, à plusieurs reprises, avait déjà donné à la demanderesse l'opportunité de lui soumettre des propositions de plan de production répondant à ses attentes (voir déclarations de Mr J. et de Mme B – n'a pas agi de manière déraisonnable en décidant de licencier la demanderesse sans lui adresser à nouveau des observations ou demandes d'aménagement.

Il convient en effet de rappeler qu'il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

La demanderesse n'établit enfin pas que son licenciement ne peut s'interpréter que comme une mesure de représailles à son égard au motif qu'elle a été citée nommément par Monsieur S. à l'époque MSAT Head auprès de la défenderesse, dans sa plainte interne pour harcèlement.

Elle ne démontre en effet pas que le service interne « Legal & compliance », auquel Monsieur S. s'est adressé, aurait informé les personnes compétentes pour la licencier de ladite plainte.

Le Tribunal relève à cet égard que le courriel en réponse de ce service mentionne en comme critère de diffusion « confidentiel » (pièce IV.1 de la demanderesse).

La décision de licencier la demanderesse se fonde donc sur son attitude et sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, telles qu'elles étaient déterminées par sa direction à l'époque du licenciement.

Cette décision n'est pas manifestement déraisonnable au sens de la convention collective de travail n° 109, à considérer celle-ci applicable.

2.2. Quant à la demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif

2.2.1. Quant aux principes applicables

La Cour du Travail de Mons rappelle comme suit les principes applicables :

«

1. Licenciement abusif

L'interdiction d'abus de droit est érigée en principe général du droit.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1380/A - Jugement du 2 octobre 2023

L'abus de droit s'analyse soit en une faute extracontractuelle en vertu de l'article 1382 du Code civil, notamment en cas de violation de l'obligation de prudence qui s'impose à toute personne, soit en une faute contractuelle à la lumière du principe de l'exécution de bonne foi des conventions consacré par l'article 1134 du Code civil.

L'abus de droit se déduit dès lors notamment de l'exercice d'un droit d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente. Tel est le cas spécialement lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit.

Dans le cadre du pouvoir de licenciement conféré à un employeur, le contrôle du juge porte sur la question de savoir si ledit employeur n'a pas fait preuve d'un abus de droit en exerçant son droit de licencier dans le but de nuire au travailleur, en l'exerçant de manière anormale et dommageable pour le travailleur ou encore en l'exerçant de manière telle à créer, dans le chef du travailleur, un inconvénient sans proportion avec l'avantage retiré par l'employeur.

Les critères permettant de considérer comme abusif le licenciement d'un travailleur sont identifiés comme suit :

- *l'intention de nuire,*
- *l'absence de motif légitime (un licenciement pour un motif futile),*
- *un détournement de la finalité économique et sociale du droit (un licenciement à titre de représailles à l'égard d'une revendication légitime),*
- *les circonstances qui entourent le licenciement (un licenciement mettant en cause l'honnêteté ou la moralité du travailleur ; un licenciement assorti d'une publicité intempestive ; ...),*
- *l'exercice déraisonnable du droit, le critère de proportionnalité et le non-respect d'une procédure de licenciement.*

La sanction en cas d'abus de droit lors de l'exercice de droits contractuels consiste à imposer l'exercice normal de ces droits ou à réparer le dommage résultant de cet abus. (C.T. Mons, 17 juin 2019, R.G. 2014/AM/226).

Le Tribunal fait sienne cette jurisprudence.

2.2.2. En l'espèce

Il ressort des considérations émises au point 2.1.2. du présent jugement que la décision de licencier la demanderesse se fonde sur son attitude et sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise et que les motifs allégués sont établis.

Il n'y a par ailleurs pas lieu de considérer qu'en se séparant de la demanderesse, la défenderesse a agi de manière imprudente et disproportionnée.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1380/A - Jugement du 2 octobre 2023

Elle a en effet légitimement pu considérer que, vu l'existence d'une divergence de vues entre elle et la demanderesse quant aux nouvelles méthodes de production que Madame R avait décidé de mettre en œuvre, la collaboration ne pouvait manifestement pas se poursuivre.

Il n'est pas davantage démontré que la défenderesse a été exclusivement animée d'une volonté de porter préjudice à la demanderesse et qu'elle n'a pas été guidée par le souci d'assurer de manière optimale la gestion de l'entreprise.

Il n'est enfin pas démontré que la demanderesse aurait été licenciée dans un contexte empreint de vexation ou d'humiliation pour elle.

Le fait de retirer immédiatement un véhicule de société et celui de faire accompagner la demanderesse par une employée du service HR afin de récupérer ses effets personnels et quitter l'entreprise ne sont en effet pas en soi fautifs.

La demanderesse n'établit en toute hypothèse pas l'existence d'un préjudice distinct non réparé par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis.

La demande d'indemnité pour abus du droit de licencier n'est dès lors pas fondée.

3. Quant au bonus ou dommages et intérêts équivalents

La demanderesse réclame une somme de 5.498,41 €, à titre de bonus ou de dommages et intérêts équivalents.

Elle se fonde sur l'article 9 de son contrat, lequel prévoit que :

« La société offrira à Madame R le droit de participer au système de bonus, plus communément appelé « Management Incentive Plan ». Ce dernier est basé sur les résultats de la société et la performance individuelle durant l'exercice fiscal, à savoir du 1er juillet au 30 juin. Le bonus sera calculé à hauteur de 15 % du salaire brut annuel et sera généralement payé en septembre. A noter que le bonus sera proratisé en cas d'année incomplète. La société se réserve le droit d'apporter d'éventuelles modifications ou de supprimer le plan de bonus à tout moment ».

La demanderesse fait valoir que la défenderesse ne lui a pas communiqué le « Management Incentive Plan » et qu'elle n'a pas déterminé ses objectifs alors qu'il lui appartenait de le faire.

Elle cite à cet égard un arrêt de la Cour du Travail de Bruxelles, laquelle a déjà jugé que : « En ne fixant pas les objectifs permettant de déterminer si un bonus peut être octroyé, l'employeur empêche la réalisation d'une condition essentielle permettant d'octroyer un élément de rémunération variable. En vertu de l'article 1178 du Code civil, la condition est réputée accomplie lorsque c'est le débiteur, obligé sous cette condition, qui en a empêché l'accomplissement. L'absence de fixation d'objectifs est une faute contractuelle dans le chef de l'employeur » (C. trav. Bruxelles, 8 janvier 2019, R.G. 2017/AB/661, disponible sur www.terralaboris.be).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1380/A - Jugement du 2 octobre 2023

En l'espèce, le Tribunal estime que la demanderesse n'établit pas que :

- elle remplissait les conditions pour pouvoir bénéficier d'un bonus ;
- la condition de réalisation des objectifs a été empêchée par la défenderesse.

Ce chef de demande n'est pas fondé.

4. Quant à l'exécution provisoire

Le Tribunal ne déroge pas à l'application des articles 1397 et suivants du code judiciaire.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,
statuant contradictoirement,**

Dit la demande recevable et très partiellement fondée.

Condamne la partie défenderesse à payer à la demanderesse la somme brute de 139,10 €, ladite somme, sous déduction des charges sociales et fiscales mais à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 25 octobre 2021.

Condamne la demanderesse aux frais et dépens de l'instance, liquidés par la défenderesse à 3.750 €, étant l'indemnité de procédure et lui délaisse ses propres dépens.

Dit n'y avoir lieu à déroger aux articles 1397 et suivants du Code judiciaire.

Ainsi rendu et signé par la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, Division Charleroi, composée de :

Mme M.

Juge au Tribunal du travail, président la chambre,

Mme P.

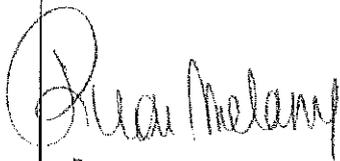
Juge social au titre d'employeur,

M. R.

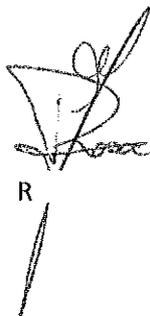
Juge social au titre de travailleur employé

Mme P.

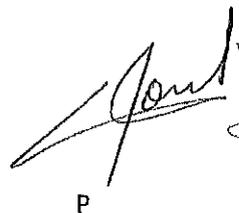
Greffier.



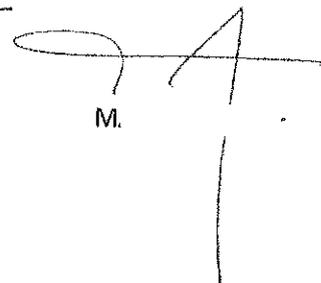
P



R



P



M.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1380/A - Jugement du 2 octobre 2023

Et prononcé en audience publique du **2 octobre 2023** de la 3^{ème} Chambre du Tribunal du Travail du Hainaut, Division Charleroi, par Mme M Juge au Tribunal du travail, président de la Chambre, assistée de Mme P Greffier.



P



M/