

Copie

art. 792 C.J.

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

N° d'ordre 133

Numéro du répertoire
2019 / 1219
R.G. Trib. Trav.
15/7759/A
Date du prononcé
28 juin 2019
Numéro du rôle
2017/AL/510
En cause de :
CL C/ JUNIOR FASHION SPRL

Expédition

Délivrée à
Pour la partie
le
€
JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3G

Arrêt

Contradictoire

Définitif

* Contrat de travail
Démission d'une travailleuse
Preuve de l'intention

COVER 01-00001444108-0001-0009-01-01-1



EN CAUSE :

Madame L. C.

partie appelante au principal, partie intimée sur incident,
ayant comparu par son conseil Maître Jean-Philippe BRUYERE, avocat à 4020 LIEGE, quai des Ardenes n° 7,

CONTRE :

La SPRL JUNIOR FASHION, dont le siège social est établi à 4690 BASSENGE, rue du Lycée 6,
Inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0834.756.462,

partie intimée au principal, partie appelante sur incident,
ayant pour conseil Maître Isabelle BALDO, avocate à 4000 ROCOURT, avenue de la Closeraie 36, et ayant comparu par Maître Hélène LIBERT.

•
•

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 17 mai 2019, et notamment :

- l'arrêt d'avant dire droit rendu le 11 mai 2018 par la cour de céans, celle-ci ayant déjà visé les actes antérieurs de la procédure, puis après avoir déclaré les appels recevables, ordonna une réouverture des débats pour la tenue d'enquêtes d'office,
- le dossier répressif, remis au greffe de la cour le 7 septembre 2018 par la partie appelante ;
- les procès-verbaux des enquêtes directes des 26 octobre 2018 et 15 février 2019, dûment notifiés aux parties ;



- l'ordonnance du 15 février 2019 prise sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience du 17 mai 2019 ;
- les conclusions après enquêtes directes d'office prises pour la partie appelante, remises au greffe de la cour le 13 mars 2019 ;
- les conclusions d'appel après enquêtes directes de la partie intimée, remises au greffe de la cour le 16 avril 2019.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 17 mai 2019, puis après la clôture des débats, la cause a été prise en délibéré immédiatement pour qu'un arrêt soit prononcé le 28 juin 2019.

II. LES FAITS DE LA CAUSE ET L'OBJET DU LITIGE

Les motifs contenus dans l'arrêt du 11 mai 2018 précisent les faits pertinents de la cause et l'objet du litige.

Il y est ici expressément renvoyé.

III. L'EXAMEN DU FONDEMENT DES APPELS

III.1. Les circonstances explicatives de l'incident du 6 juin 2015

Madame F.M., gérante de la S.P.R.L. JUNIOR FASHION, se référait au contenu de la lettre du 7 septembre 2015, rédigée par une cliente Madame R.J., pour rapporter les circonstances de l'incident survenu le 6 juin 2015.

Cette personne fut entendue comme témoin, puisque l'employeur met en évidence dans ses conclusions qu'il s'agit du seul témoin objectif¹, bien que la gérante Madame F.M. invoqua dans un premier temps la présence de deux témoins².

Si Madame R.J. confirma sa présence le 6 juin 2015 dans le magasin, sans procéder à des achats, elle rendit compte d'un emportement entre « *la responsable et une vendeuse* », sans toutefois avoir perçu ce qui se disait. Elle insiste n'avoir jamais été une habituée de ce commerce.

¹ Page 6 des conclusions d'appel après enquête directe

² Lettre de l'employeur à l'organisation syndicale de la travailleuse (pièce 4 du dossier de l'employeur)



La cour s'inquiète de la contradiction entre la déclaration puis l'attestation de ce témoin, et ce qu'elle avait écrit le 7 septembre 2015 pour répondre « *par correction* » au courrier que la gérante Madame F.M. lui avait adressé. Ce courrier de sollicitation pressante n'est pas produit.

Madame F.M. cherchait donc une preuve, auprès d'une personne qui n'est pas cliente, mais dont elle connaissait cependant l'adresse.

Entendue sous la foi du serment, Madame R.J. ne confirma pas ce qui lui fut demandé par la gérante.

Il convient de réserver aux faits une analyse objective, en évitant des interprétations excessives.

Les circonstances établies par les enquêtes et par les auditions recueillies dans le cadre du dossier répressif, permettent de constater un climat de travail exaspérant, certainement mal ressenti par la travailleuse appelante.

Bien que deux témoins rapportèrent des considérations flatteuses sur la gérante et sur son compagnon, l'enquête diligentée par l'auditorat du travail mit en évidence que :

- Une travailleuse A.C. rapporta le 28 juillet 2015 à l'inspecteur de police qui l'entendait, que sa collègue L.C. faisait l'objet de remarques et de comportements déplacés de la part du compagnon de la gérante. Elle dénonça aussi la même attitude de celui-ci vis-à-vis d'elle, outre une pression exercée pour vendre.
- La travailleuse B.K. dénonça la pression exercée sur les vendeuses, en particulier L.C. L'insistance mise par la gérante pour que les vendeuses soient aguichantes est confirmée. Les « regards » du compagnon de la gérante sont dénoncés, sans que cela ne corresponde à des comportements déplacés à orientation sexuelle.
- La travailleuse M.J. mit en évidence la force de caractère de la gérante, sans imputer davantage, ni à celle-ci, ni à son compagnon.
- La travailleuse A.M. reconnut deux conflits avec la gérante, confirma la nécessité d'être aguichante en tout cas dans le magasin « Mano »(celui dans lequel était occupé la travailleuse L.C.), et la propension de son compagnon à des compliments sur les apparences physiques des travailleuses.
- La travailleuse F.F. déplora les propos à tendance sexiste tenus par le compagnon de la gérante, sans qu'il n'y ait de gestes déplacés. La personnalité de la gérante est perçue comme tyrannique.
- La travailleuse A.H. confirma le caractère difficile de la gérante, et la



propension du compagnon de celle-ci à des propos osés, sans attitudes anormales.

- La travailleuse H.E. fit part d'une analyse favorable vis-à-vis de la gérante et de son compagnon.
- La travailleuse C.LG n'émit aucune observation contre l'employeur.

Il résulte des témoignages et des auditions la réalité d'un climat, diversement perçu, mais caractérisé par la forte personnalité de la gérante, mettant la pression pour réaliser des ventes, et par une ambiance de travail orientée sur des apparences aguichantes, mises à profit par le compagnon de la gérante, pour formuler des compliments diversement appréciés par les travailleuses, puisque le ton, les propos et les regards sont interprétés dans une gamme de commentaires, allant de la galanterie à la grivoiserie, de l'humour à l'outrance, de la badinerie au harcèlement.

Il est normal que l'employeur conteste tout harcèlement, mais les difficultés examinées sont d'un autre ordre.

Ce qui peut être accepté par certaines vendeuse peut déplaire à d'autres, d'autant que la jovialité « charmante » du compagnon de la gérante s'associe à la rigueur gestionnaire de celle-ci, qui ne semble pas avoir toujours respecté ses obligations sociales, ce qu'elle ne nie pas. Elle précise avoir régularisé ce qui devait l'être³.

La conclusion est que la travailleuse appelante L.C. fut exaspérée : les causes en sont compréhensibles.

Que sa réaction lors de l'incident eut pu être davantage raisonnée.

Il ne faut pas écarter qu'elle était aussi dans un élan colérique de griefs – partagés avec son ami en raison d'un incident récent que l'employeur rapporte correctement⁴ – vis-à-vis d'une gérante et de son compagnon⁵, paraissant « souffler le chaud et le froid », dans une complémentarité alliant la badinerie mal appréciée de l'un, à l'intransigeante rigueur de l'autre.

Le « dress code » aguichant relève d'une option de séduction féminine, technique de vente choisie et revendiquée par la gérante⁶ et sujet coquin pour son compagnon.

Dans un cas comme dans l'autre l'amalgame est sexiste et peut déplaire, ce qui devrait faire

³ Page 8 des conclusions d'appel après enquête directe de l'employeur

⁴ Page 7 des conclusions d'appel après enquête directe de l'employeur

⁵ Il importe peu qu'il n'était pas présent dans le magasin le 6 juil : c'est un contexte général qui doit être examiné et compris.

⁶ Page 8 des conclusions d'appel après enquête directe de l'employeur



comprendre à l'employeur le sens du respect dû aux personnes, dans leurs diversités sensibles, le respect des travailleurs ne devant pas être sacrifié aux petites recettes de la rentabilité.

III.2. Le fondement des appels

Les circonstances ne permettent pas de constater que l'intention de Madame L.C. fut de rompre sa relation de travail.

L'employeur ne prouve pas que les manquements imputés à la travailleuse, constatés le 6 juin 2015, correspondent à une volonté de mettre fin au contrat de travail.

En conséquence, l'appel incident par lequel l'employeur intimé demande que la cour condamne la travailleuse L.C. à une indemnité compensatoire de préavis n'est pas fondé.

L'appel principal est fondé, Madame L.C. revendiquant l'application de l'article 40 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, tel qu'applicable au moment des faits :

§ 1^{er}. Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, la partie qui résilie le contrat avant terme et sans motif grave est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme.

Il est rappelé que le contrat de travail à durée déterminée prit cours à l'issue du précédent contrat (du 26 janvier 2015 au 30 avril 2015), pour se terminer le 12 septembre 2015.

La rupture du contrat est constatée le 6 juin 2015.

L'indemnité de rupture doit donc se calculer sur la base de 8 semaines de rémunération.

L'employeur n'a pas contesté le montant de la rémunération prise en compte pour déterminer le montant de l'indemnité compensatoire de préavis⁷.

Un doute subsiste sur le droit de la travailleuse aux indemnités couvrant les frais de déplacement, celle-ci n'étayant pas sa demande par la production de documents probants, tels que des titres de transport.

⁷ Pièce 14 du dossier de la partie appelante



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,

Vu l'arrêt rendu le 11 mai 2018, par lequel la cour a déclaré les appels principal et incident recevables,

Statuant sur le fondement des appels, dit :

- L'appel principal fondé avec la conséquence :
 - que le jugement rendu le 13 mars 2017 par le tribunal du travail de Liège est réformé, en cela qu'il a condamné la SPRL JUNIOR FASHION à payer à Madame L.C. une somme de 1 458,45 € brut, à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 4 semaines de rémunération.
 - que le SPRL JUNIOR FASHION est condamnée à payer à Madame L.C. la somme de 2 916,91 € brut, à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 8 semaines de rémunération.
 - que le jugement est confirmé en cela qu'il condamne l'employeur aux intérêts de retard, calculés au taux légal, depuis le 7 juin 2015.
- L'appel incident partiellement fondé avec la conséquence :
 - que le jugement rendu le 13 mars 2017 par le tribunal du travail de Liège est réformé, en cela qu'il a condamné la SPRL JUNIOR FASHION à payer à Madame L.C. une somme de 296,66 € net à titre de frais de transport.



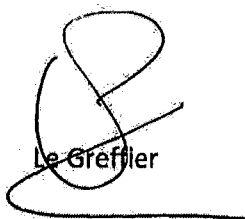
Statuant quant aux dépens :

- confirme le jugement du tribunal du travail pour les dépens de la première instance ;
- condamne la SPRL JUNIOR FASHION à supporter ses dépens non liquidés, et à payer les dépens d'appel, sans compensation, liquidés par Madame L.C. à la somme totale de 825,08 € soit :
 - 780,00 € étant l'indemnité de procédure d'appel ;
 - 25,08 € étant les taxes acceptées par les témoins ;
 - 20,00 € étant la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, conformément à l'article 4, § 2, de la loi du 19 mars 2017, en vigueur depuis le 1^{er} mai 2017 (article 6 de l'arrêté royal du 26 avril 2017).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Joël HUBIN, conseiller faisant fonction de président,
Ronald BAERT, conseiller social au titre d'employeur,
Philippe BOUDART, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Nadia PIENS, greffier,

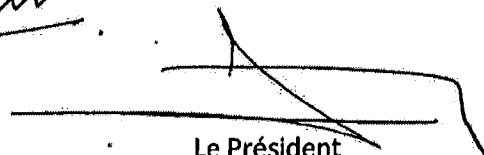
L'arrêt n'est pas signé par Monsieur Philippe BOUDART, conseiller social au titre d'employé, qui s'est trouvé dans l'impossibilité de le faire (article 785 du Code judiciaire).



Le Greffier



Le Conseiller social

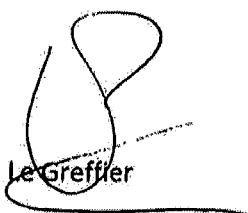


Le Président

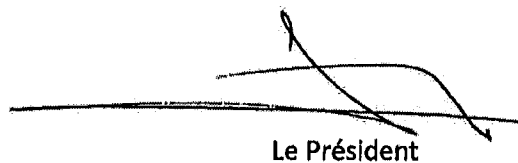


et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3-G de la Cour du travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 LIEGE, le **VINGT-HUIT JUIN DEUX MILLE DIX-NEUF**, où étaient présents :

Joël HUBIN, conseiller faisant fonction de président,
Nadia PIENS, greffier,



Le Greffier



Le Président

