



Numéro du répertoire 2022 /
R.G. Trib. Trav. 18/109/A
Date du prononcé 17 mars 2022
Numéro du rôle 2021/AN/77
En cause de : H A C/ TITRES SERVICES DE B SPRL

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Namur

Chambre 6B

Arrêt

**Droit du travail – licenciement manifestement déraisonnable – preuve
- CCT 109, art 8. et 10.**

EN CAUSE :

HA, RRN , domiciliée à,
partie appelante, ci-après dénommée Madame H.
Représentée par Me

CONTRE :

TITRES SERVICES DE B SPRL, BCE , dont le siège social est établi à
partie intimée, ci-après dénommée SPRL
Représentée par Me

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 17 février 2022, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 09 février 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, 3ème Chambre (R.G. 18/109/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 29 avril 2021 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 30 avril 2021 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 18 mai 2021 ;
- l'ordonnance basée sur l'article 747 §2 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 17 février 2022 ;
- les conclusions et conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée, déposées au greffe de la Cour respectivement les 14 juillet 2021 et 29 octobre 2021 ;

- les conclusions et conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante, déposées au greffe de la Cour respectivement les 20 septembre 2021 et 16 décembre 2021 ainsi que son dossier de pièces déposé le 08 février 2022 ;
- le dossier de pièces déposé la partie intimée à l'audience du 17 février 2022.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 17 février 2022 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

1. ACTION ORIGINNAIRE

Par requête contradictoire réceptionnée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Namur, le 7 février 2018, Madame H. tendait à obtenir condamnation de son employeur aux sommes suivantes :

- 7.202,90 € à titre d'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable, correspondant à la rémunération de 17 semaines, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 17 mai 2017.

- 2.500 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de l'abus de droit, à majorer des intérêts au taux légal à compter du 17 mai 2017.

-1€ provisionnel pour toute autre somme restant due du fait de l'exécution de la relation de travail.

En outre, elle sollicitait la condamnation de l'employeur aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 1.080 € et la contribution au fonds d'aide juridique de seconde ligne (20 €).

2. LE JUGEMENT

Par jugement du 9 février 2021, le tribunal a estimé les demandes recevables mais non fondées.

Il a considéré que l'attitude de Madame H. compromettait la bonne organisation de l'entreprise et que par conséquent le licenciement n'était pas critiquable.

Quant à un éventuel abus de droit, le tribunal a estimé que le dommage évoqué par la concluante dans le cadre de la procédure d'instance était compensé par l'indemnité compensatoire de préavis.

Le tribunal a donc débouté Madame H. de ses prétentions et l'a condamnée aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 1.080 € et à la contribution au fonds d'aide juridique de seconde ligne.

3. L'OBJET DE L'APPEL

L'appel a pour objet la réformation du jugement en toutes ses dispositions, sauf en ce qu'il déclare la demande originaire recevable.

Madame H. sollicite que sa demande originaire soit déclarée fondée et par conséquent que la cour condamne la SPR au paiement des sommes suivantes :

- La somme de 7.202,90 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, correspondant à la rémunération de 17 semaines, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 17 mai 2017 ;
- La somme de 2.500 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de l'abus de droit, à majorer des intérêts au taux légal à compter du 17 mai 2017 ;

En outre, elle réclame les frais et dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 1.170,00 € par instance.

4. LES FAITS

Monsieur G L. et Madame M N. ont constitué la SPRL en date du 11 février 2010¹. Alors qu'ils étaient tous deux gérants, ils ont démissionné le 1^{er} octobre 2016. L'associé unique a désigné la SPRL S, représentée par Monsieur É VR., en qualité de gérante. Le même jour, l'organe de gestion de la SPRL S. désigne en qualité de mandataire spéciale Madame D P. et lui confie une mission d'assistance administrative, comptable et financière. Le 17 février 2017, la SPRL S. désigne également en qualité de mandataire spéciale au sein de la SPRL S. Mademoiselle A VR. Il lui est confié les mêmes missions qu'à Madame D P.

La SPRL relève du secteur des titres services et exploite deux sièges d'exploitation, l'un à B (une centrale de repassage), l'autre, plus petit, situé à W (une autre centrale de repassage où travaillait Madame H).

Madame H. a été engagée le 21 mai 2013 par la SPRL, dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrière en qualité de repasseuse à durée indéterminée, à temps partiel à raison de 25 heures/semaine. A dater du 1^{er} juillet 2013, elle est passée à 32 heures/semaine, puis à 36 h

¹ MB du 24 février 2010

à la date du 1^{er} juin 2014 au 30 septembre 2014. Une annexe au contrat prévoit qu'elle accepte la prestation d'heures supplémentaires en priorité.

A la centrale de W, Madame H. était désignée comme responsable (voir attestations des anciens gérants)² et avait notamment pour tâches d'encoder les heures prestées par les ouvrières, contrôler les éventuelles heures supplémentaires prestées et permettre aux ouvrières de l'équipe de les récupérer³. Cet élément est confirmé par une autre collègue, Madame B.

A dater d'octobre 2016, la gestion de la société a été transférée à la SPRL S., représentée par Monsieur E VR.

Le 17 mai 2017, Madame H. a été licenciée avec effet immédiat. L'employeur lui a versé une indemnité compensatoire de préavis égale à 40 jours et 13 semaines, indiquant spontanément sur la lettre de rupture le motif de licenciement en ces termes :

« Agression verbale et manque de respect envers la Direction, refus systématique d'accepter les remarques émises par sa hiérarchie, hostile aux changements, incompatibilité d'humeur avec l'ensemble de ses responsables ».

Il y a manifestement eu un incident à propos d'une demande de Madame H. que l'employeur n'a pas appréciée, considérant qu'elle desservait les intérêts de l'entreprise (voir l'envoi du SMS que l'employeur a adressé à une date inconnue, a priori 15 deux jours avant le licenciement.).

Selon Madame H., elle avait interpellé l'employeur pour différents problèmes : problèmes d'électricité qui a nécessité un délai de six semaines, difficulté par rapport aux heures supplémentaires qui la concernait personnellement et d'autres ouvrières et dont la gestion devenait difficile dès lors que l'ordinateur lui avait été retiré et problème de répartition du travail.

Suite à cette interpellation, le gérant répondit par SMS :

*« Je crains fort que l'on s'éloigne effectivement de la relation privilégiée, car personnellement je croyais avoir une responsable avec ce que cela soutend à W. A ce que je sache, Aurélie passe régulièrement et je ne pense pas avoir de compte à rendre à qui que ce soit.
Il est grand temps que tu reviennes à la raison.
Si tu ne peux comprendre, cela veut dire que je me suis trompé et que la centrale de W n'a pas de responsable sachant prendre ses responsabilités.
J'en ai marre de ces reproches perpétuels.*

² Pièces 20 à 24 et 30 de Madame H.

³ Voir déclaration de l'ancienne gérante, pièce 22 du dossier de Madame H.

*J'ai l'impression que l'on cherche sans cesse le conflit et cela va rapidement s'arrêter, car j'ai d'autres priorités que de jouer au professeur de maternel.
Prends conscience de tes demandes et pose-toi la question de savoir si l'intérêt de la société se trouve là.
Je pense qu'une prochaine réunion s'impose dès que j'en aurai la possibilité, mais je crains qu'elle ne te plaise pas beaucoup
Pour rappel, je n'ai aucun compte à te rendre et tu ferais bien de le comprendre rapidement.
J'en reste là car ce n'est pas le moyen de communication que j'ai apprécié, mais quelle déception ».*

Le 16 mai, le gérant s'est présenté sur le site de W. Une discussion s'en est suivie. Madame H. prétend qu'elle a indiqué l'inquiétude des travailleuses de la centrale eu égard au fait que les gérants ne venaient jamais sur le site et qu'elles craignaient qu'il soit fermé et a évoqué la différence de traitement entre les travailleuses de W et celles de B. Madame H. prétend qu'elle a été bouleversée par l'agressivité dont a fait preuve le gérant. Le 17 mai, Monsieur VR. s'est présenté avec une lettre de licenciement qu'il a remis en main propre à Madame H. Madame H. prétend qu'il lui a remis devant toutes les repasseuses présentes sur le site, ce qui est contesté par la SPRL.

Le 23 mai 2017, l'organisation syndicale de Madame H. a écrit à l'employeur, s'étonnant des motifs du licenciement puisque Madame H. n'avait jamais reçu le moindre avertissement concernant les prétendus motifs invoqués. Elle réclamait la régularisation de toutes les heures supplémentaires non payées.

Le 26 juin 2017, Madame H. a sollicité les motifs du licenciement. Le même jour, l'organisation syndicale a réclamé le solde du salaire et le paiement des heures supplémentaires.

Le 18 juillet 2017, la SPRL répondait à la demande de motifs concrets du licenciement :

*« Ce n'est pas sans surprise que nous avons pris connaissance de votre courrier du 26 juin nous demandant de vous adresser les motifs concrets qui ont conduits à votre licenciement.
Comme vous le savez, cette demande ne présente pas, en l'espèce, de pertinence, dès lors que la motivation du licenciement est d'ores et déjà formulée dans la lettre de congé.
Vous connaissez donc parfaitement les motifs pour lesquels vous avez été licenciée.
La lettre de licenciement mentionne clairement : "agression verbale et manque de respect envers la direction, refus systématique d'accepter les remarques émises par sa hiérarchie, hostile aux changements, incompatibilité d'humeur avec l'ensemble de ses responsables. Tout ceci rend bien évidemment toute collaboration future impossible.".*

Notamment, les propos que vous avez tenus envers Monsieur E VR l'ont été devant son associée, Mademoiselle A VR et vous saviez très bien qu'elle en était la portée puisque d'après l'ancienne direction, vous pensiez que votre licenciement vous serait signifié pour faute grave.

Nous n'avons pas souhaité arriver à une telle extrémité malgré le fait que les éléments indiqués auraient pu conduire à ce type de licenciement.

Nous constatons également que la lettre de licenciement n'a jamais été contestée sur le fond du problème, ce qui est assez logique puisque vous savez que les faits invoqués sont parfaitement exacts .

Dans ces conditions, il est évident que si vous deviez introduire une action devant le tribunal du travail pour contester la motivation de votre licenciement, nous devrions bien considérer que cette action est tout à fait téméraire et vexatoire, qu'elle n'aurait jamais été introduite par un travailleur normalement prudent et diligent par rapport à ce type de fait, ce qui entrainera une demande, non seulement de la condamnation du travailleur à l'indemnité de procédure, mais également des dommages et intérêts pour procédure téméraire et vexatoire

(...)».

Différents courriers s'en sont suivis. Ce n'est qu'en date du 13 octobre 2017 que le formulaire C4 fut établi reprenant comme motifs précis du chômage :

« Agression verbale et manque de respect envers la Direction, refus systématique d'accepter les remarques émises par la hiérarchie, hostile aux changements, incompatibilité d'humeur avec l'ensemble de ses responsables » .

Depuis le 17 janvier 2018, Madame H. a retrouvé du travail auprès d'une autre société de titres services et a reçu une promotion le 16 mai 2018 en tant que responsable de plusieurs centrales de la société.

5. POSITION DES PARTIES

Madame H. estime qu'en l'espèce chacune des parties doit apporter la preuve des faits qu'elle allègue, ce que ne fait pas l'employeur. Par conséquent le licenciement ne repose sur aucun motif légitime et est manifestement déraisonnable.

Surabondamment, Madame H. conteste les reproches formulés. Dans l'hypothèse où des faits pourraient lui être reprochés, elle soutient que le licenciement n'aurait pas été effectué par un employeur normalement prudent et raisonnable. Elle estime qu'elle peut prétendre à une indemnité de 17 semaines d'autant que l'employeur a émis des propos vexatoires à son égard.

Quant à l'abus de droit, elle rappelle que le travailleur peut réclamer des dommages et intérêts pour abus de droit, nonobstant l'octroi d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, lorsque l'abus de droit résulte des circonstances qui entourent l'exercice du droit de la rupture, ce qui est le cas en l'espèce :

- vu les accusations formulées,
- le licenciement est une réaction à sa démarche intervenue dans le courant du mois d'avril 2017 lorsqu'elle a interpellé son employeur sur différents difficultés constatées dans le cadre de son travail et notamment les responsabilités qu'elle assumait sur le site de W,
- certains actes vexatoires étaient déjà intervenus lorsque l'employeur lui a retiré l'ordinateur lui permettant de consulter les heures supplémentaires, et en faisant preuve de rétention d'informations nécessaires à l'intéressée dans le cadre de sa fonction de responsable,
- l'employeur n'a pas accepté le fait qu'elle soit la porte-parole de l'ensemble des ouvrières concernant des difficultés et inquiétudes rencontrées,
- les circonstances dans lequel elle a été informée de son licenciement, dès lors qu'il a été décidé d'annoncer celui-ci devant l'ensemble de son équipe d'ouvrières.

Elle considère que son préjudice peut être évalué ex æquo et bono à un montant provisionnel de 2500 €.

La SPRL reconnaît que la charge de la preuve est partagée. Elle estime que Madame H. n'apporte pas la preuve du caractère manifestement déraisonnable de son licenciement.

La SPRL rappelle le caractère marginal du contrôle opéré par les juridictions et estime que le licenciement n'est pas en l'espèce manifestement déraisonnable dès lors que :

- Madame H. refusait systématiquement d'accepter les remarques formulées par sa hiérarchie,
- Madame H. manquait de respect à l'égard de sa hiérarchie et de ses collègues,
- les attestations produites par Madame H. ne permettaient pas d'établir un comportement irréprochable de sa part,
- l'employeur n'a pas retiré à Madame H. son ordinateur de manière arbitraire.

À titre subsidiaire, la SPRL sollicite de la cour de pouvoir apporter par toutes voies de droit le refus de Madame H. d'accepter les remarques la hiérarchie et son manque de respect à l'égard de sa hiérarchie et de ses collègues.

Plus subsidiairement, si la cour reconnaît le caractère manifestement déraisonnable du licenciement, la SPRL sollicite la réduction de l'indemnité à trois semaines de rémunération, estimant les 17 semaines excessives et non justifiées par Madame H.

Concernant les dommages-intérêts pour abus de droit, cette demande ne peut être cumulée avec l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. La SPRL estime qu'il n'y a pas de différence de fondement entre la demande relative à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et celle pour abus de droit. Surabondamment, la SPRL considère n'avoir commis aucune faute dès lors qu'elle avait formulé de nombreuses remarques verbales à Madame H. et qu'il n'est nullement établi qu'elle a été licenciée en représailles. Enfin, Madame H. ne démontre pas un dommage distinct de celui qui est déjà réparé par l'indemnité compensatoire de préavis et elle ne démontre pas l'étendue de son dommage.

6. DECISION DE LA COUR

6.1 Recevabilité de l'appel

Il ne ressort d'aucune pièce portée à la connaissance de la Cour que le jugement dont appel a fait l'objet d'une signification.

L'appel du 29 avril 2021 introduit dans les formes et délai, est recevable.

6.2 Fondement

6.2.1 Le licenciement manifestement déraisonnable

6.2.1.1 Le droit de connaître les motifs du licenciement

La convention collective de travail n°109 du 12.02.2014 concernant la motivation du licenciement entrée en vigueur le 01.04.2014 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement.

L'article 4 de la CCT 109 conclue au sein du CNT dispose que :

*« 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. »*

L'article 5 poursuit :

« L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.

La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ».

Le rapport au Roi préalable au texte de la CCT indique que la convention vise à obtenir un aperçu des motifs qui ont été à la base du licenciement, sans imposer aux employeurs un cadre trop formaliste, encore faut-il que ces motifs soient suffisamment décrits pour que les travailleurs puissent en apprécier le caractère raisonnable.

6.2.1.2 La notion de licenciement manifestement déraisonnable

L'article 8 de la CCT 109 dispose :

« 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. »

Le licenciement manifestement déraisonnable suppose donc deux conditions cumulatives :

- Un motif sans lien avec l'aptitude, la conduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise,
- une décision de licencier que n'aurait pas prise un employeur normal et prudent.

Cette seconde condition doit être entendue au sens de la jurisprudence de la Cour de cassation dans son arrêt du 22 novembre 2010⁴ sur le licenciement abusif visé par l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978 en ce sens que même si le licenciement est lié à la conduite ou à l'aptitude, les motifs doivent pour autant être légitimes.

Le commentaire du texte de la CCT précise :

« 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'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable. En outre,

⁴ Cass. 22 novembre 2010, S090092N, publié sur www.juridat.be

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. »

Concrètement, la cour est donc amenée à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur (un des trois motifs précités), sa réalité, le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement et sa légitimité dans les limites du contrôle marginal décrit.⁵

Comme le rappelle notre cour autrement composée dans un arrêt du 12 février 2020⁶ :

« 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. »

(...)

Le caractère marginal du contrôle judiciaire prévu par l'article 8 de la CCT et qui porte sur l'analyse des motifs du licenciement est exprimé par le terme manifestement déraisonnable et par le fait qu'il doit s'agir d'une décision qui n'aurait jamais été prise par un employeur normal et prudent.

⁵ CT Liège, 15 janvier 2019, RG 2018/AL/186.

⁶ CT Liège 12 février 2020, RG 2018 /AL/781, www.juportal.be

(...)

L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement. Le motif suppose toutefois de justifier de nécessités qui portent sur l'intérêt de fonctionnement de l'entreprise qui ne se confond pas avec une logique d'intérêts purement financiers du groupe international dont l'employeur fait partie ».

Par référence à la jurisprudence de la Cour de Cassation⁷, la cour estime qu'un licenciement raisonnable reposant sur la conduite ou l'aptitude du travailleur n'exige pas nécessairement une faute dans le chef du travailleur.

6.2.1.3. la charge de la preuve

Quant à la preuve des motifs, l'article 10 de la CCT détermine la répartition de la charge de la preuve :

« 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. »*

Le rapport au Roi de la CCT 109 précise à ce sujet :

« En cas de contestation concernant le caractère manifestement déraisonnable ou non du licenciement, il est prévu un régime de la charge de la preuve.

Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

Il appartient toutefois à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

Par ailleurs, il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit

⁷ Cass. 15.10.2018, n°S.18.0010.F/1 et n° S.18.0029 publiés sur www.terra.laboris.be

de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail ».

L'article 10 de la Convention est moins clair qu'il n'y paraît puisqu'en l'espèce, si l'on considère que l'employeur a communiqué les motifs, il ne lui appartiendrait plus de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable. Il est évident toutefois que dans la mesure où ces motifs sont contestés par le travailleur, l'employeur a la charge de la preuve, à tout le moins des faits constituant les motifs du licenciement. En effet, la cour partage l'avis de plusieurs auteurs selon lesquels on verrait mal que l'employeur puisse échapper à l'obligation de démontrer la réalité des faits évoqués dans son courrier⁸. Toutefois une fois établis, ces motifs peuvent être présumés manifestement raisonnables.

Si le travailleur estime le licenciement manifestement déraisonnable, il lui appartiendra de prouver ce caractère déraisonnable.

6.2.1.4. la sanction

La sanction visée à l'article 9 de la CCT consiste en une indemnité qui correspond à une fourchette allant de 3 semaines de rémunération à 17 semaines de rémunération en fonction de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Le nombre de semaines de la sanction relève du pouvoir d'appréciation du juge.

D'une façon générale, les motifs déshonorants, l'intention de nuire, le licenciement en représailles d'une revendication légitime, voire l'absence de motifs justifient une indemnité élevée.

Quant au cumul de cette indemnité avec une indemnité pour licenciement abusif, la CCT 109 laisse clairement le choix aux travailleur puisque l'article 9 § 3 dispose :

« L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».

⁸ Cfr - L. Dear, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable » in L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés, Anthémis, Limal, 2014, p.236 citant S. Gérard, AV Michaux et E Crabeels, « La CCT n° 109 imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et- déjà- de nombreuses questions, chr. dr. soc. 2014, liv 3, p.140.

- S. Gilson, « Licenciement abusif et / ou manifestement déraisonnable : le point sur la question » in La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination, Anthémis, Limal, 2015, p.124.

Le commentaire de l'article ne permet aucun doute puisqu'il indique :

« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

***En lieu et place** de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil. »*

Si le travailleur veut réclamer une indemnité pour licenciement abusif, il doit apporter la preuve d'une autre cause et un dommage différent.

6.2.1.5 En l'espèce

En l'espèce, l'employeur avait d'initiative communiqué les motifs du licenciement et répondu à la lettre de sollicitation des motifs concrets du licenciement. On peut donc supposer que ce sont ces motifs qui ont justifié le licenciement.

Dans un premier temps, la cour doit vérifier leur légalité et la réalité de ceux-ci. Si la cour estime que cette preuve est rapportée, elle en appréciera leur légitimité eu égard au contrôle marginal. Le lien de causalité pourra alors être renversé par Madame H. tenant compte des règles probatoires précisées ci-dessus.

Force est d'admettre que les faits évoqués sont relatifs à l'aptitude ou la conduite du travailleur :

- agression verbale et manque de respect envers la direction,
- refus systématique d'accepter les remarques émises par sa hiérarchie,
- le fait d'être hostile au changement,
- incompatibilité d'humeur avec l'ensemble de ses responsables (voir lettre de notification de rupture).

Leur caractère légal n'est pas à mettre en cause. Il appartient toutefois à la SPRL d'établir la réalité de ceux-ci.

D'emblée, la cour relève que les faits invoqués sont peu précis. Nonobstant les contestations émises par l'organisation syndicale dans le courrier du 26 juin 2017, aucun élément concret n'a été apporté par l'employeur avant l'action en justice. À cet égard, la Cour relève en outre les intimidations de l'employeur évoquées en fin de courrier afin que Madame H. n'introduise pas cette action.

Etonnamment, le tribunal n'a pas examiné la réalité des différents motifs invoqués, se fondant simplement sur l'existence de tensions auxquelles l'employeur a décidé de mettre fin, ceci justifiant le licenciement.

Quant à la validité des attestations testimoniales, plus particulièrement celles de Mesdames D P. et A VR.

Selon ses statuts, la SPRL peut être représentée en justice par ses gérants. Or, le gérant de la SPRL est la société SPRL S., représentée par Monsieur E VR.. Mesdames P. et A VR. sont désignées comme mandataires spéciales au sein de la SPRL. La cour relève que la SPRL S. est constituée par Monsieur E VR, sa fille et Madame P. (épouse ou compagne de Monsieur VR). Sont désignés en qualité de gérants non statutaires de la SPRL S, Monsieur E. VR. et Madame P.

Dans ces conditions, il y a lieu de prendre leur témoignage avec circonspection puisque d'une part, il peut y avoir manifestement conflit d'intérêt dans le chef des Mesdames VR. et P., de nature à influencer leur déposition (d'autant qu'elles se prétendent gérantes de la SPRL) et d'autre part il y a lien respectivement de parenté et d'alliance⁹ entre elles et Monsieur VR.

En revanche, il n'y a aucune raison de mettre en cause le témoignage des anciens gérants sous prétexte que Madame H. serait amie avec l'ancienne gérante ni celui des autres travailleurs.

La Cour relève cependant qu'au fur et à mesure de l'évolution du dossier, des témoignages sont déposés en réponse à d'autres et certaines déclarations permettent de supposer que tant la SPRL et Madame H. ont communiqué le contenu de ceux-ci aux autres travailleurs avant leur témoignages, ce qui pose question et enlève leur spontanéité, voire leur objectivité.

Enfin Madame G. atteste, sans que ce soit davantage établi, que des ouvrières ont dû témoigner sous peine de représailles.

Quant aux faits reprochés :

1. l'agression verbale

La SPRL prétend que lors de la réunion du 16 mai 2017, Madame H. s'est mise à hurler, à insulter Monsieur VR., l'a traité de « voleur », « malhonnête » et d'« incompetent », ce que conteste Madame H.

Des explications ont été données le 18 juillet 2017 par l'employeur en indiquant que :

⁹ En tout état de cause, Madame P. est l'épouse ou la compagne de Monsieur VR.

« les propos que vous avez tenus envers Monsieur E VR l'ont été devant son associée Mademoiselle A VR et vous saviez très bien qu'elle en était la portée puisque, d'après l'ancienne direction, vous pensiez même que votre licenciement vous serait signifié pour faute grave ».

D'une part, il est assez étonnant que la nature de ces insultes n'aient pas été mentionnées dans la lettre de licenciement ou dans la lettre de justification des motifs mais en outre, ces termes ne sont pas repris dans l'attestation de Madame d'A V.R.

À l'exception du témoignage de cette dernière et de Monsieur VR., personne n'a été témoin des faits¹⁰. Il est par conséquent surprenant de constater que Madame P. puisse attester du contenu de cette réunion.

En outre, ce n'est pas parce que Madame H. a contacté l'ancienne gérante à l'issue de la réunion parce qu'elle se rendait compte que l'entretien s'était mal déroulé et aboutirait à un licenciement, que la cour peut déduire de ce contact que Madame H. a nécessairement eu un comportement fautif.

2. Le manque de respect envers la direction,

À moins de se référer aux attestations de Mesdames A VR. et D P., aucune des attestations déposées ne fait état de non-respect envers la direction. Aucun exemple concret n'est donné.

Dans son attestation, Madame A VR. indique qu'elle a rapidement constaté l'hostilité de la part de Madame H. mais n'indique pas les faits qui lui ont donné cette impression.

Madame D P. indique que Madame H. sollicitait toujours confirmation de ce qu'elle disait auprès de son mari alors que Madame H. prétend que ce sont Mesdames A VR. et D P. qui la renvoyait systématiquement auprès du gérant quand des questions se posaient.

Le SMS adressé par Monsieur VR. à une date que la cour ignore (environ 15 jours avant le licenciement) fait état de reproches formulés par Madame H. mais n'établit pas un manque de respect. En revanche, le ton utilisé par Monsieur VR. n'est pas des plus respectueux pour un gérant de société. En tout état de cause, il ressort de ce SMS qu'une discussion a dégénéré à la suite de demandes de Madame H. formulées en tant que responsable. Que ces demandes n'aient pas plu à Monsieur VR. (d'autant si elles portaient sur des heures supplémentaires) est une chose mais ne révèlent pas un manque de respect.

¹⁰ Voir p8 et 35 des conclusions de la SPRL

La cour regrette de ne pas connaître la date de ce SMS et surtout la nature des demandes formulées par Madame H. Celles-ci ne sont pas davantage précisées dans les conclusions de la SPRL.

3. Le refus systématique d'accepter les remarques émises par sa hiérarchie,

A ce sujet également, aucun élément précis n'est davantage rapporté alors que l'on parle d'un **refus systématique**. De quelles remarques s'agit-il ? Étonnamment, alors que ce comportement pourrait être assimilé à une insubordination (ce qui est d'ailleurs prétendu en termes de conclusions) Madame H. n'a fait l'objet d'aucun avertissement.

4. Hostilité aux changements

On ne peut ignorer qu'un changement de gérance entraîne souvent des modifications organisationnelles au sein d'une société et qu'il appartient aux travailleurs de s'y soumettre. En revanche, lorsque la nouvelle gérance implémente une nouvelle politique commerciale et/ ou opère des changements dans les fonctions exercées par les travailleurs, il appartient à l'employeur de préciser le contenu de celles-ci, les responsabilités de chacun et de déterminer le cadre dans lequel le travailleur doit évoluer.

Il ne peut être contesté que Madame H. avait reçu des responsabilités de l'ancienne gérance et que Monsieur E VR. lui-même la considérait comme responsable de la centrale de W. L'attitude de Monsieur VR. à cet égard est ambiguë dès lors que d'une part il prétend que Madame H n'avait pas plus de responsabilité que les autres repasseuses et qu'elle n'acceptait d'être mise sur le même pied d'égalité que ses collègues et d'autre part il lui adresse un SMS sans équivoque en lui disant qu'il croyait avoir « **une responsable avec tout ce que cela entend** »..., qu'il va être amené à conclure qu'il n'y a « **plus de responsable sachant prendre des responsabilités** » au sein de la centrale de W et qu'il est déçu du comportement de Madame H.

C'est donc à tort que le tribunal a estimé que « *le rôle que Madame H a souhaité prendre dans l'organisation de l'entreprise ne cadrait manifestement pas avec la place que lui réservait l'employeur* ».

Aucun élément au dossier ne démontre que la société lui a indiqué que le contenu de sa fonction avait changé. Dans ses conclusions, la SPRL précise que durant les premières semaines, rien n'a changé et qu'ensuite elle a constaté des dysfonctionnements, sans véritablement préciser lesquels ni les mesures qui ont été prises pour y faire face. Étonnamment, la SPRL ne dépose aucune directive adressée à Madame H. en lui enjoignant de changer sa pratique.

Le retrait de l'ordinateur de la centrale de W a certainement cristallisé les tensions entre la direction et Madame H. Manifestement, auparavant, elle encodait les horaires des

repassseuses et en vérifiait les heures supplémentaires, ce qui ne signifie pas qu'elle en gérait le côté administratif, d'où la présence d'une employée à W une ou deux fois par semaine. Il est évident que Madame H. ne peut prétendre à aucun ordinateur et qu'elle n'a pas à critiquer la nouvelle organisation de son employeur (notamment due à l'agrandissement de l'espace administratif à B). Néanmoins, si Madame H. ne pouvait plus prétendre à exercer un contrôle sur les heures prestées et sur les heures supplémentaires, il eut été utile qu'on le lui indiqua, ce qui n'est pas rapporté.

Enfin, la cour estime que l'augmentation du chiffre d'affaires sur la centrale de W après le départ de Madame H. non seulement n'est pas démontré mais en outre peut être due à une modification de l'organisation du travail de sorte qu'il est irrelevant.

5.L'incompatibilité d'humeur

Il est manifeste qu'à dater de l'envoi du SMS par le gérant, des tensions sont apparues entre Madame H. et la direction.

Manifestement, ce message a été envoyé à la suite de demandes de Madame H. dont le gérant estime qu'elles ne vont pas dans l'intérêt de la société.

Alors que la SPRL prétend que Madame H. n'était pas responsable (encore faut-il s'entendre sur le fait de ce qu'on entend par « responsable d'une centrale »), le SMS démontre que Madame H. avait en tout état de cause des responsabilités au sein de la centrale de W. Monsieur VR. fait état de reproches perpétuels qu'elle formulerait. Sans connaître le contenu de ces reproches et la nature des demandes, il est difficile pour la cour d'apprécier s'il s'agit d'incompatibilité d'humeur ou de tensions nées à la suite de la discussion.

Dans son SMS, le gérant précise également que l'« on » cherche le conflit, ce qui laisse supposer qu'il n'impute pas nécessairement la responsabilité exclusive à Madame H. En revanche, il lui indique qu'il n'a aucun compte à rendre à Madame H. et qu'il est déçu. Il est toutefois difficile de prétendre ne pas avoir de comptes à rendre ou d'explications à donner à une responsable si celle-ci l'interpelle sur des problèmes organisationnels, ce que soutient Madame H.

En effet, celle-ci prétend qu'elle avait demandé au gérant de se rendre à W pour évoquer les problèmes suivants :

- des problèmes d'électricité qui avait nécessité un délai de six semaines pour que l'employeur envoie un électricien,
- des difficultés par rapport aux grilles d'heures supplémentaires la concernant personnellement et les autres ouvrières puisqu'il s'avérait qu'un solde était impayé,
- la gestion des heures supplémentaires était devenue compliquée vu le retrait de l'ordinateur,

- la répartition du travail alors qu'un certain nombre de mannes de linge déposé sur le site de B était transféré à W,
- des différences de traitement entre le personnel de B et de W.

Si Madame H. n'est pas en mesure de les établir, force est de constater que la SPRL n'est pas davantage en mesure de s'expliquer sur la nature ses différentes demandes.

Il est dès lors difficile pour la cour de déterminer si l'entente était à ce point mauvaise qu'elle justifiait le licenciement ou si les tensions sont dues à une réunion qui ne s'est pas bien déroulée suite à d'éventuelles interpellations légitimes de Madame H.

6. Concernant les relations avec les collègues

La cour relève que ce motif n'était pas indiqué dans les motifs du licenciement *in tempore non suspecto*.

Madame H. conteste avoir hurlé sur ses collègues ou avoir été en conflit avec elle. Les témoignages de Mesdames G. et V. n'attestent pas l'existence de ces conflits et démontrent plutôt le contraire.

Madame P. prétend que les relations avec les autres repasseuses étaient très tendues. Étonnamment, elle indique que les collègues de Madame H. se plaignaient très souvent au point où la direction a dû faire passer une des repasseuses, Madame L., en aide-ménagère afin d'éviter qu'elle tombe en dépression. Il est même fait état de harcèlement moral à son égard et d'humiliation devant les collègues (voir déclaration de Madame L. elle-même).

La cour est très sceptique à l'égard de ce motif. D'une part, alors que les faits, s'ils sont avérés, sont graves ; n'ont été évoqués ni dans le courrier de licenciement ni dans les motifs du licenciement. D'autre part, dans cette hypothèse, on peut espérer que l'employeur ait pris des mesures pour mettre fin à ce harcèlement à l'égard des autres travailleuses, ce qu'il ne démontre pas.

La SPRL dépose une attestation de la personne qui se prétend harcelée. Toutefois celle-ci n'a manifestement déposé plainte ni auprès de la personne de confiance ni auprès du conseiller en prévention. Par ailleurs, la cour ignore à quel moment l'intéressée serait retournée faire des ménages.

Madame Béatrice T. déclare que lorsqu'elle a été engagée, elle n'avait pas d'expérience et que Monsieur VR. a demandé à Madame H. de l'aider dans son travail. Elle prétend que Madame H. n'arrêtait pas de lui crier dessus, chiffonnait le linge et l'obligeait à recommencer après ses heures de travail, qu'elle était assez agressive et autoritaire avec la plupart des filles en les empêchant de prendre une pause de plus de cinq minutes pour manger, ce qui apparaît tout de même excessif et que l'autre ouvrière, Madame L., n'aurait

pas manqué de mentionner. Celle-ci ayant été engagée depuis 2012 avec d'autres, les ouvrières ne se seraient certainement pas laissées faire. Alors que Madame T. prétend avoir été humiliée devant ses collègues, aucune d'entre elles ne rapporte un comportement inadéquat à son égard.

Quant au témoignage de Madame T. F, elle ne précise pas la date à laquelle elle est passée d'aide-ménagère à repasseuse. En tout état de cause, elle n'est passée à temps plein à W qu'après le départ de Madame H. On peut donc s'étonner qu'elle puisse témoigner du fait que Madame G. ne venait jamais chercher son linge puisqu'elle n'était pas là en permanence. Son témoignage laisse perplexe dès lors qu'elle indique que du jour au lendemain, alors qu'elle était très proche de Madame H., l'amitié a été rompuesans en indiquer la raison.

La cour a le sentiment qu'en cours de procédure, l'employeur tente de charger Madame H. avec de nouveaux motifs, notamment son comportement à l'égard de ses collègues. Il n'en a jamais été question auparavant. Madame D P. qui travaillait de temps en temps à W indique que Mesdames H. et G. avaient un caractère plus froid et moins empathique et que Madame H. avait pris en grippe (sans donner d'exemple) N L. En réalité Madame D P. ne venait y travailler qu'une à deux fois/semaines et ce fait n'est pas confirmé par d'autres ouvrières.

Quant à l'attestation de Madame G H., elle est peu contributive puisqu'elle s'explique sur l'attestation délivrée par Madame V. après le licenciement. Il est étonnant que Madame V. ait fait une attestation uniquement à destination du Forem et non pour sa production en justice dès lors que la cour se demande quel serait l'intérêt pour le Forem de connaître les difficultés relatives aux heures supplémentaires, décrites dans cette attestation. Il y a tout lieu de croire que cette attestation a été rédigée pour être déposée dans la présente cause et Madame V. s'est retrouvée mal à l'aise à l'égard de Madame H. pour quelque raison que ce soit, n'hésitant pas à utiliser le terme des « 2 garces », pour se dédouaner.

Madame K. B qui ne travaillait pas régulièrement sur le site de W indique qu'elle n'a jamais eu de conflit personnel avec Madame H. même si elle précise les contacts étaient bruts et manquaient de diplomatie. Elle reproche à Madame H. de se prendre pour la responsable de W alors que manifestement celle-ci avait des responsabilités... Elle reconnaît toutefois que Madame H. lui a demandé les heures supplémentaires qu'elle n'a pu lui donner directement, ce qui laisse supposer qu'elle était en droit de demander celles-ci et qu'effectivement l'accès aux heures supplémentaires posait un problème à Madame H.

Alors qu'elle indique que Madame V. et elle-même vivaient les problèmes relationnels entre Madame H. et les nouveaux gérants, Madame V. a déclaré de son côté n'avoir jamais eu de problèmes relationnels et n'avoir pas constaté de propos agressifs. Celle-ci précise que Madame H. a toujours eu beaucoup de rigueur, de diplomatie et de compréhension à l'égard de son travail et cela dans l'intérêt de la société. Ne disposant plus d'ordinateur lui permettant de consulter les heures supplémentaires, il ne lui restait plus d'autres solutions

que de téléphoner pour espérer recevoir les informations, informations qui se sont avérées être fausses, que ce soit au niveau des heures supplémentaires et des fiches de salaire, et ce pour plusieurs membres du personnel. Ce témoignage démontre à nouveau qu'un problème relatif aux heures supplémentaires (l'accès à l'information ou au paiement) existait.

7. La manipulation des heures

Les deux parties s'accusent mutuellement d'avoir triché sur les heures de prestations.

Aurélié VR. mentionne dans son attestation que lorsque le gérant et elle-même lui ont annoncé qu'ils avaient découvert le trafic concernant ses heures, elle s'est emportée. A nouveau, il est étonnant que ce motif n'ait pas été renseigné dans la lettre de licenciement ou dans la lettre en réponse à la demande de motifs alors que les gérants auraient appris les faits suite à une dénonciation d'une collègue¹¹.

Si effectivement Madame H. avait manipulé le nombre d'heures à charge des clients, on peut espérer que l'employeur l'ait licenciée pour faute grave, ce qui n'a pas été le cas. De son côté, la SPRL n'indique pas comment elle calculait le temps de travail des ouvrières lorsqu'elles s'occupaient de l'accueil.

Il semble que ces motifs ont été invoqués en cours de procédure pour charger Madame H.

En tout état de cause, ces manipulations ne sont pas établies à suffisance vu les attestations déposées en sens contraire.

Preuve par voie de témoignages

Quant à la possibilité d'apporter la preuve, par voies de témoignage, le refus de Madame H. d'accepter les remarques de la hiérarchie et son manque de respect à l'égard de celle-ci et de ses collègues, force est de constater que ces faits ne sont pas suffisamment précis pour faire l'objet d'enquête et ne répondent donc pas aux exigences de l'article 915 du code judiciaire.

Comme indiqué ci-dessus, la cour ignore quelles seraient les remarques qui n'auraient pas été acceptées et quel est le comportement de Madame H. qui démontrerait un manque de respect, si ce n'est les prétendus injures proférées par Madame H. devant A VR. et Madame P. dont les témoignages seraient difficilement admissibles en raison du lien de parenté ou d'alliance avec Monsieur VR. et le conflit d'intérêts.

En conclusion,

La cour estime que les faits reprochés ne sont pas rapportés à suffisance.

¹¹ Voir déclaration de Madame P.

S'il apparaît effectivement que des tensions ont existé entre Monsieur VR. et Madame H. à la suite de demandes ou remarques formulées par Madame H. en sa qualité de responsable de la centrale, la cour estime que ce motif ne constitue pas un motif légitime de licenciement, cette mesure étant disproportionnée dès lors qu'il n'est pas établi, alors que Madame H. exerçait cette fonction depuis plus de 4 ans au sein de la société, que :

- ces tensions perduraient depuis un certain temps au point de mettre en danger l'organisation du travail ; il semble qu'au contraire elles sont nées suite aux demandes de Madame H.
- Les demandes ou remarques formulées par Madame H. n'étaient pas légitimes (il y avait en tout état de cause un problème relatif à l'accès aux heures supplémentaires et celles-ci n'ont pas été payées immédiatement dans le cadre de la rupture du contrat, il a une facture d'électricité qui démontre qu'il y a eu une réparation).
- Madame H. avait été informée de la nouvelle organisation du travail (qui fait quoi, à qui s'adresser...).
- Madame H. avait été informée des attentes du gérant (il peut difficilement lui reprocher de vouloir se comporter en tant que responsable et ensuite son manque de responsabilité).
- Madame H. ait persisté, après avoir été recadrée oralement ou après avoir reçu un avertissement tenant compte du changement de direction.

Dans ces conditions, le licenciement doit être déclaré manifestement déraisonnable, dès lors qu'il n'aurait pas été commis par un employeur normal et raisonnable.

Le jugement doit être réformé.

La cour estime qu'une indemnité de six semaines apparaît adéquate tenant compte du contexte du licenciement (difficultés ressenties dans le cadre d'un changement de direction), Madame H. ne démontrant pas d'éléments particuliers justifiant une indemnité maximale. En effet, Madame H. n'établit pas que le licenciement a été exercé en représailles d'une revendication légitime, comme elle le prétend.

Le calcul de l'indemnité n'est pas remis en cause par la SPRL. Elle s'élève par conséquent à la somme de 423,70 € x 6 semaines = 2542,20 €.

6.2.2 Dommages et intérêts pour abus de droit

Madame H. ne démontre pas une faute commise par l'employeur dans les circonstances de son licenciement ni un dommage distinct qui ne serait couvert par l'indemnité de rupture ou l'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable. Ce n'est parce que les motifs ne sont pas établis qu'ils ont été formulés de façon vexatoire dans le but de nuire, d'autant qu'on ne peut nier que certaines difficultés relationnelles ont existé à un certain moment.

6.3 Dépens

Les dépens sont à charge de la partie succombante.

En l'espèce, l'employeur a succombé en grande partie.

Les indemnités de procédure seront compensées partiellement. La SPRL sera condamnée à deux indemnités de 800€.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et 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 ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé ;

Réforme le jugement dont appel.

Dit la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable partiellement fondée et l'indemnité pour abus de droit non fondée.

Condamne la SPRL à verser une indemnité de licenciement manifestement déraisonnable de 2542,20 € à augmenter des intérêts moratoires à dater du 17 mai 2017.

Condamne la SPRL à verser à Madame H les dépens des deux instances liquidés aux sommes de :

- 1600€, (2 x 800€ d'indemnités de procédure)
- 40€ (2 x 20 €) de remboursement de la contribution destinée au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée à la somme (articles 4 et 5 de la loi du 19/03/2017).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

A G, conseiller faisant fonction de président

P P, conseiller social au titre d'employeur

J-P V S, conseiller social au titre d'ouvrier

Assistés de C D, greffier

P P,

J-P V S,

C D,

A G,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6-B Chambre de la Cour du travail de Liège, division Namur, Place du Palais de Justice 5 à 5000, Namur, le 17 mars 2022, où étaient présents :

A G, conseiller faisant fonction de président

Assistée de C D, greffier

C D,

A G,