



Chambre 2
Numéro de rôle 2022/AM/135
Bxxxxxxxx Lxxxx / AFISEN SA
Numéro de répertoire 2023/
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
13 février 2023**

DROIT DU TRAVAIL - Contrat de travail (employé).

Article 578 du Code judiciaire.

EN CAUSE DE :

Madame Bxxxxxxxx Lxxxx, RRN xx.xx.xx-xxx.xx, domiciliée à
xxxxxxxxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, xx,

Partie appelante, représentée par Madame ,
déléguée syndicale, porteuse de procuration ;

CONTRE

AFISEN SA, BCE xxxx.xxx.xxx, dont le siège est établi à xxxx
xxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,

Partie intimée, comparissant par son conseil

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

Vu les pièces de la procédure et plus particulièrement :

- la requête d'appel reçue au greffe le 24 mars 2022 et dirigée contre un jugement rendu contradictoirement le 28 février 2022 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Binche ;
- les conclusions des parties et, en particulier, les conclusions principales de l'appelante reçues au greffe le 12 septembre 2022 et les conclusions additionnelles et de synthèse de l'intimée y reçues le 3 novembre 2022 ;
- le dossier des parties.

Entendu les parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la 2^{ème} chambre du 9 janvier 2023.

1. Recevabilité de l'appel

La requête d'appel a pour but de réformer le jugement rendu contradictoirement le 28 février 2022 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Binche.

Aucune des parties en litige ne précise que ce jugement a été signifié.

L'appel, introduit le 24 mars 2022, selon les formes et délais légaux, est recevable.

2. Demandes des parties

2.1. Madame Bxxxxxxxx Lxxxx demande à la cour de :

- dire l'appel recevable et fondé ;
- réformer le jugement dont appel ;
- à titre principal, condamner la SA AFISEN à lui verser la somme de 3.912,35 €, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, augmentée des intérêts légaux à dater du 24 février 2020 et judiciaires ensuite ;
- à titre subsidiaire, condamner la SA AFISEN à lui verser la somme de 2.301,38 €, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, augmentée des intérêts légaux à dater du 24 février 2020 et judiciaires ensuite.
- condamner la SA AFISEN à lui délivrer la fiche de salaire et la fiche de rémunération 281.10 relatives à la somme réclamée et à lui verser, à titre d'astreinte, la somme de 5 € par jour et par document manquant à dater du neuvième jour suivant la signification de l'arrêt à intervenir ;
- condamner la SA AFISEN aux frais et dépens de l'instance.

2.2. La SA AFISEN demande de confirmer le jugement dont appel, en toutes ses dispositions et de condamner Madame Bxxxxxxxx Lxxxx aux frais et dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure.

3. Les faits et antécédents du litige

3.1. Le 20 octobre 2013, Madame Bxxxxxxxx Lxxxx entre au service de la SA AFISEN dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée s'achevant le 19 avril 2014, à temps partiel, en qualité d'employée - caissière, affectée au magasin Carrefour Market de Sxxxxx.

Elle signe un second contrat de travail à durée déterminée du 20 avril 2014 au 19 octobre 2015 et, après une interruption, elle est engagée dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée à dater du 27 avril 2016, à raison de 20 heures par semaine selon un horaire variable.

3.2. Au cours de la période du 15 janvier 2020 au 15 février 2020, Madame Bxxxxxxxxx Lxxxx se trouve en incapacité de travail. Elle reprend le travail le 17 février 2020.

3.3. Le 19 février 2020, Madame Bxxxxxxxxx Lxxxx est licenciée à dater du 24 février 2020, avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité de rupture représentant 13 semaines de rémunération.

La lettre de licenciement libelle le motif de licenciement comme suit :

« Cette décision fait suite à une réflexion d'ordre général quant à la réorganisation du point de vente. Par ailleurs vos attentes professionnelles n'étant plus en adéquation avec notre politique d'entreprise et l'organisation du magasin, nous nous voyons forcés et contraints de mettre un terme à notre collaboration ».

Le certificat de chômage (C4) renseigne comme motif précis de chômage : « les attentes professionnelles de la travailleuse sont en totale inadéquation avec notre politique d'entreprise et l'organisation du magasin ».

3.4. Par courrier recommandé du 23 mars 2020, Madame Bxxxxxxxxx Lxxxx postule la communication du motif justifiant son licenciement.

Par lettre du 24 mars 2020, la SA AFISEN lui répond :

« Nous sommes relativement étonnés de votre demande. En effet, la motivation de votre licenciement vous a été énoncée dans notre courrier du 24.02.2020.
Recommandé qui vous a été délivré le 02.03.20 selon l'accusé de réception dont vous trouverez copie en annexe ».

3.5. Par courrier recommandé du 17 juin 2020, Madame Bxxxxxxxxx Lxxxx conteste, par la voie de son organisation syndicale, la motivation du licenciement, réclamant deux semaines de rémunération à titre d'amende estimant ne pas avoir eu connaissance des motifs concrets et postule à nouveau leur communication.

3.6. Par courrier du 8 juillet 2020, le conseil de la SA AFISEN répond en ces termes :

« (...) outre qu'elle manifestait des propos directifs, parfois agressifs et peu respectueux vis-à-vis de certains collègues ayant amené une désorganisation du bon fonctionnement de l'équipe « caisse », votre affiliée réclamait également des horaires fixes et « à la carte ».
La convention travail visait pourtant un horaire variable.

Si ma cliente a toujours tenté d'accéder, au mieux, aux demandes de congé impérieux de ses collaborateurs, il lui est malheureusement impossible d'organiser son fonctionnement sur base des desiderata personnels de chacun des travailleurs. Visiblement, votre affiliée ne pouvait le comprendre ou ne voulait « l'entendre ».

Voilà qui explicite la motivation de ma cliente visant à une réflexion d'ordre général ayant présidé à la réorganisation du point de vente mais surtout expliquant que les attentes professionnelles de votre affiliée n'étaient plus en adéquation avec la politique de l'entreprise et l'organisation du magasin. (...) ».

3.7. Par courrier recommandé du 23 novembre 2020, Madame Bxxxxxxxxx Lxxxx introduit une procédure auprès du tribunal du travail du Hainaut, division de Binche.

3.8. Par jugement entrepris du 28 février 2022, le tribunal du travail dit pour droit que la demande en paiement de dommages et intérêts en application de la C.C.T. n° 109 n'est pas fondée et condamne Madame Bxxxxxxxxx Lxxxx aux entiers frais et dépens de l'instance.

4. Fondement de l'appel

4.1. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

- Principes

4.1.1. « Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable » (article 8 de la C.C.T. 109).

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

Ce contrôle demeure marginal, en tenant compte du fait que, suivant le commentaire de l'article 8, « il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager ». Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».

4.1.3. « Le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement » (article 3 de la C.C.T. 109).

4.1.4. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation, dont le montant peut varier de 3 à 17 semaines de rémunération (article 9 de la C.C.T. 109).

4.1.5. Par principe, et en l'absence d'autre précision apportée par le texte, il faut considérer que dès qu'il est constaté que le licenciement est manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la C.C.T., le travailleur est en droit de prétendre au paiement de l'indemnité forfaitaire de 17 semaines (puisqu'il a rapporté la preuve de l'existence des conditions d'existence de ce type de licenciement) et qu'il incombe dès lors à l'employeur d'exposer les motifs pour lesquels il conviendrait de réduire celle-ci.¹

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

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

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

4.1.7. Il appartient aux juridictions sociales de vérifier si les motifs invoqués par l'employeur à l'appui d'un licenciement :

- entrent dans une des trois catégories de motifs légitimes définis par la C.C.T. ;
- sont exacts ;
- constituent la cause réelle du licenciement ;

¹ Trib. trav. Brabant wallon, div. Wavre, 27 mars 2020, *J.T.T.*, 2022, p. 249, obs. L. DEAR.

- et sont suffisamment pertinents pour justifier le licenciement.²

4.1.8. Le juge doit commencer par déterminer, en tenant compte des mécanismes de la charge de la preuve, si le motif de licenciement avancé par l'employeur correspond à la réalité : si le travailleur a effectivement adopté le comportement qui lui est reproché ou si son manque d'aptitude au travail est établi ; si la réorganisation invoquée a effectivement eu lieu,... Le contrôle de la réalité du licenciement invoqué est un contrôle strict, non marginal. Une simple affirmation d'une des parties à la cause ne peut tenir lieu de preuve quant à l'existence d'un fait qu'elle est tenue de démontrer.³

- *Application*

4.1.9. La SA AFISEN a entendu communiquer spontanément les motifs du licenciement, par sa lettre du 24 février 2020, à savoir d'une part, la réorganisation du point de vente et, d'autre part, la circonstance que les attentes professionnelles de Madame Bxxxxxxxx Lxxxx n'étaient plus en adéquation avec la politique d'entreprise et l'organisation du magasin.

4.1.10. Il s'agit de motifs légaux, c'est-à-dire compatibles avec un des trois motifs légitimes visés par l'article 8 de la C.C.T. n° 109 : l'aptitude du travailleur, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

4.1.11. Il convient dès lors, en application des principes probatoires rappelés ci-dessus, de déterminer si la SA AFISEN démontre la réalité des motifs invoqués. Or, force est de constater qu'aucun élément n'est produit quant à la réorganisation invoquée du point de vente dans lequel Madame Bxxxxxxxx Lxxxx travaillait. Le motif ayant trait aux attentes professionnelles n'est pas davantage étayé par des éléments concrets, la formulation vague du motif ne permettant pas non plus d'appréhender la nature des attentes professionnelles déçues (augmentation des heures de travail, revalorisation de la rémunération, promotion dans la hiérarchie,... ?).

4.1.12. Dans un second temps, la SA AFISEN, par la voie de son conseil, a complété sa motivation du licenciement, en apportant de nouvelles justifications. Il est reproché à Madame Bxxxxxxxx Lxxxx, d'une part, d'avoir exprimé des « propos directifs, parfois agressifs et peu respectueux vis-à-vis de certains collègues ayant amené une désorganisation du bon fonctionnement de l'équipe « caisse » » et, d'autre part, d'avoir réclamé « des horaires fixes et « à la carte » ».

² A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », J. CLESSE ET H. MORMONT (dir.), *Actualités et innovations en droit social*, CUP. n° 182, Anthémis, 2018, p. 69.

³ A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », J. CLESSE ET H. MORMONT (dir.), *Actualités et innovations en droit social*, CUP. n° 182, Anthémis, 2018, p. 70.

4.1.13. Aucun élément du dossier de la SA AFISEN ne permet de considérer que Madame Bxxxxxxxxx Lxxxx aurait jamais tenu des propos agressifs à l'encontre de ses collègues. La SA AFISEN ne produit pas d'avertissement écrit, ni d'échanges à ce sujet, ni de témoignages ou d'attestations d'anciens collègues ou supérieurs hiérarchiques. Madame Bxxxxxxxxx Lxxxx produit, quant à elle, la preuve d'un échange sms avec Madame Axxxxx Axxxx (cf. ci-dessous), dans lequel on ne décèle pas la moindre animosité, que du contraire.

Aucun élément produit par la SA AFISEN ne permet non plus de considérer que Madame Bxxxxxxxxx Lxxxx aurait exigé un horaire fixe et « à la carte ».

La SA AFISEN échoue à rapporter la preuve de la réalité des motifs invoqués.

4.1.14. Dans le cadre de la procédure judiciaire, la SA AFISEN a justifié le licenciement d'une manière encore un peu différente, à savoir que Madame Bxxxxxxxxx Lxxxx aurait demandé de ne plus travailler les mercredis, invoquant différentes raisons (mère souffrante ; difficulté de faire garder ses enfants en bas âge ; grand-père malade,...). Malgré les entretiens individuels successifs au cours desquels la direction de la SA AFISEN aurait expliqué l'impossibilité d'accéder à sa demande, Madame Bxxxxxxxxx Lxxxx aurait persisté dans celle-ci. Le 14 janvier 2020, elle aurait été reçue par Monsieur Bxxxxxxx Txxxxxx, l'administrateur-délégué de la SA AFISEN, qui aurait une nouvelle fois exprimé son refus. Le lendemain, Madame Bxxxxxxxxx Lxxxx communiquait un certificat médical d'une durée d'un mois.

La SA AFISEN précise, dans ses conclusions, qu'elle ne remet pas en cause la réalité de l'incapacité de travail de Madame Bxxxxxxxxx Lxxxx, mais qu'elle a été interpellée par le fait que Madame Bxxxxxxxxx Lxxxx n'avait pas annoncé son absence à venir ni ses difficultés de santé pendant l'entrevue du 14 janvier 2020. Cet élément n'apporte, dès lors, rien au débat.

4.1.15. La cour relève qu'aucune preuve de demande d'aménagement d'horaire introduite par Madame Bxxxxxxxxx Lxxxx ni de refus de la SA AFISEN n'est produite par cette dernière. La SA AFISEN se limite à invoquer des éléments sans être en mesure de les objectiver par des pièces.

4.1.16. Alors que la SA AFISEN soutient que Madame Bxxxxxxxxx Lxxxx « ne conteste pas avoir sollicité à de nombreuses reprises des aménagements d'horaires » (conclusions de la SA AFISEN, p. 8), Madame Bxxxxxxxxx Lxxxx indique qu'elle « n'a demandé qu'une seule fois si son horaire pouvait être adapté temporairement, ce qui lui a été refusé. Cette demande a été formulée le 8 janvier 2020 » (conclusions de Madame Bxxxxxxxxx Lxxxx, p. 5.). Madame Bxxxxxxxxx Lxxxx conteste avoir rencontré le gérant de la SA AFISEN le 14 janvier 2020. En l'absence d'éléments probants, la cour ne peut que constater que la thèse de la SA AFISEN repose sur des déclarations unilatérales contestées.

4.1.17. L'échange de sms avec sa collègue, Madame Axxxxx Axxxx (pièce n° 13 du dossier de Madame Bxxxxxxxxx Lxxxx), ne permet pas d'arriver à une autre conclusion, dès lors qu'il se rapporte uniquement à la demande d'être remplacée « provisoirement » les mercredis. Ni les demandes répétées de Madame Bxxxxxxxxx Lxxxx , ni les exigences d'un horaire fixe et à la carte ne sont démontrées par la SA AFISEN.

4.1.18. Les premiers juges se sont fondés, à tort, exclusivement sur l'échange de sms entre Madame Bxxxxxxxxx Lxxxx et Madame Axxxxx Axxxx pour considérer que « le motif est à suffisance établi par le propre dossier de Madame Bxxxxxxxxx Lxxxx , le motif de licenciement est partant la cause réelle du licenciement, ce choix étant celui d'un employeur normal, prudent et raisonnable », alors que ce seul élément matériel est insuffisant pour établir que Madame Bxxxxxxxxx Lxxxx « entendait modifier son horaire de travail ce qui lui avait cependant été refusé par l'employeur le 14 janvier 2020 » (jugement dont appel, p. 9).

4.1.19. A défaut de prouver la réalité des motifs allégués, il y a lieu de constater que la SA AFISEN échoue à démontrer qu'elle n'a pas licencié Madame Bxxxxxxxxx Lxxxx pour un motif manifestement déraisonnable.

4.1.20. Surabondamment, s'agissant de la demande de remplacement provisoire d'un ou même de plusieurs mercredis, il ne peut, en tout état de cause, pas être considéré qu'il s'agit d'un motif légitime de licencier, au sens de l'article 8 de la C.C.T. n° 109.

Il est permis au travailleur d'introduire une demande de changement provisoire d'horaire (l'employeur disposant du pouvoir d'accepter ou de refuser le changement), *a fortiori* lorsque le travailleur est occupé dans le cadre d'un horaire variable, les aménagements d'horaires étant nécessairement habituels dans ce contexte.

Par ailleurs, étant donné que Madame Bxxxxxxxxx Lxxxx était occupée à hauteur de 20 heures par semaine et que le règlement de travail de la SA AFISEN (article 14) prévoit que « les prestations peuvent s'étaler du lundi au dimanche, de 6h00 à 21h00 », on n'aperçoit pas en quoi la demande de ne pas travailler, un ou plusieurs mercredis, pouvait constituer une difficulté majeure pour la SA AFISEN.

4.1.21. La SA AFISEN échouant à rapporter la preuve de la réalité des motifs invoqués, elle est tenue au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, que la cour fixe à 17 semaines de rémunération. Aucun élément particulier ne justifie de réduire l'indemnité à un autre montant.

La cour se rallie à la jurisprudence et la doctrine qui considèrent qu'un employeur échouant à rapporter la preuve d'un motif valable de licenciement est tenu à l'indemnisation maximale.

4.1.22. L'indemnité est chiffrée par Madame Bxxxxxxxxx Lxxxx à la somme de 3.912,35 €. Ce calcul n'est pas contesté par la SA AFISEN et est correct.

4.1.23. Madame Bxxxxxxxx Lxxxx postule enfin la condamnation de la SA AFISEN à lui délivrer les documents sociaux relatifs à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, sous peine d'une astreinte de 5 € par jour et par document manquant. S'il convient de faire droit à la demande de délivrance des documents sociaux, Madame Bxxxxxxxx Lxxxx ne justifie nullement la demande d'astreinte. La SA AFISEN ayant collaboré à l'ensemble de la procédure, la cour n'a pas de raison de craindre qu'elle se soustraira à la décision judiciaire.

Sous cette seule réserve, l'appel est fondé.

5. Indemnité de procédure

5.1. Le jugement dont appel étant réformé, il y a lieu de revoir également la condamnation de Madame Bxxxxxxxx Lxxxx aux dépens. L'indemnité de procédure de première instance, fixée par le jugement à la somme de 845 €, doit être délaissée à la SA AFISEN.

5.2. Madame Bxxxxxxxx Lxxxx, n'étant pas assistée par un avocat, ne formule pas de demande d'indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS,

La cour,

Statuant après un débat contradictoire,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare l'appel recevable et fondé ;

Réforme le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

Condamne la SA AFISEN à payer à Madame Bxxxxxxxx Lxxxx la somme de 3.912,35 €, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, augmentée des intérêts au taux légal depuis le 24 février 2020 ;

Condamne la SA AFISEN à délivrer à Madame Bxxxxxxxx Lxxxx la fiche de salaire et la fiche de rémunération 281.10 relatives à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

Condamne la SA AFISEN aux dépens des deux instances, non liquidés pour Madame Bxxxxxxxxx Lxxxx ;

Condamne la SA AFISEN au paiement de la somme de (22 + 24 € =) 46 €, à titre de contributions au fonds d'aide juridique de seconde ligne, pour les deux instances.

Le présent arrêt est rendu, après délibération, par la 2^{ème} chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Madame , Conseiller, président la chambre,
Madame , Conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur , Conseiller social au titre d'employé,
assistés de Madame , greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

Le greffier, Les conseillers sociaux,

Le président,

Et prononcé, en langue française, à l'audience publique du 13 février 2023 par Madame , conseiller, avec l'assistance de Madame , greffier.

Le greffier, Le président,