
TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
Division Charleroi

JUGEMENT

prononcé en audience publique de la **troisième** chambre

EN CAUSE DE : **Madame V.**

Partie demanderesse,

comparaissant par son conseil, Maître M.-F. LECOMTE, avocate
dont le cabinet est établi à 6000 CHARLEROI, rue de France, 8

CONTRE : **LES JARDINS DE WALLONIE SCRL**
B.C.E. n° 0401.649.680
Dont le siège social est sis rue du Cheval Blanc, 55
6238 LUTTRE,

Partie défenderesse,

comparaissant par son conseil, Maître S. REMY, avocate *loco* Maître
L. MARKEY, avocate dont le cabinet est établi à 1170
BRUXELLES, Boulevard du Souverain, 36.

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

I. Procédure

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

Vu le dossier de la procédure et notamment :

- la requête contradictoire introductive d'instance déposée au greffe de la juridiction le 14 février 2017;
- les convocations adressées aux parties le 16 février 2017 pour l'audience du 13 mars 2017, sur pied de l'article 1034 *sexies* du Code judiciaire ;
- l'ordonnance du 24 avril 2017, prise en application de l'article 747, § 1, du Code judiciaire, fixant l'audience de plaidoiries au 16 avril 2018 ;

- les convocations adressées aux parties le 25 avril 2017 pour l'audience du 16 avril 2018 en application de l'article 747, § 2, al. 4 du Code judiciaire;
- les ultimes conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 8 février 2018 ;
- les ultimes conclusions de synthèse de la partie demanderesse déposées au greffe le 1^{er} mars 2018 ;
- l'ordonnance rectificative du 7 mars 2018 en application de l'article 747 §1 du Code judiciaire fixant une nouvelle date pour l'audience de plaidoiries au 19 juin 2018 ;
- les convocations adressées aux parties le 8 mars 2018 pour l'audience du 19 juin 2018 en application de l'article 747, § 2, al. 4 du Code judiciaire
- les dossiers de pièces des parties.

Entendu les parties en leurs explications et moyens lors de l'audience publique du 19 juin 2018.

La tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire n'a pas abouti.

II. Objet de la demande

1.-

La demande, telle que reprise dans les ultimes conclusions de synthèse de Madame V., tend à la condamnation de la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE à lui payer:

- la somme brute de 2.096,26 € à titre d'amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération ;
- la somme brute de 17.678,97 € à titre d'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération;
- la somme brute de 15.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier ;
- la somme brute de 1.220,54 € à titre de prime de fin d'année 2015 ;
- la somme brute de 2.476,21 € à titre de prime de fin d'année 2016 « *sous déduction de toutes sommes payées à ce titre* » ;
- les intérêts au taux légal sur les sommes précitées à dater 7 octobre 2016 et ce, jusqu'à parfait paiement ;
- les frais et dépens de l'instance, liquidés à la somme de 2.400,00 € (indemnité de procédure).

Madame V. sollicite également l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant tous recours et sans caution, ni cantonnement en application de l'article 1397 du Code judiciaire.

2.-

A l'audience du 19 juin 2018, la partie demanderesse a précisé que :

- elle renonçait à sa demande de condamnation à la somme de 1.220,54 € à titre de prime de fin d'année 2015 ;
- s'agissant de la prime de fin d'année 2016, la demande était devenue sans objet dès lors qu'elle avait été versée par la partie défenderesse.

3.-

La SCRL LES JARDINS DE WALLONIE sollicite, quant à elle, la condamnation de Madame V. à lui payer:

- la somme de 203,89 € à titre de dommages et intérêts ;
- la somme de 1.439,21 € à titre de prime de fin d'année 2016 indûment perçue ;
- les intérêts au taux légal sur les sommes précitées à dater de leur exigibilité et ce, jusqu'à parfait paiement.

III. Les faits

Il ressort des documents et pièces figurant au dossier ainsi que des explications fournies par les parties que :

- Madame V. est entrée au service de la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE le 7 septembre 2015 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité de responsable des ressources humaines ;
- Le 6 octobre 2016, la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE a informé Madame V. de sa décision de mettre un terme à son contrat de travail à dater du 7 octobre 2016 moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis dans les termes suivants :

« Nous vous informons par la présente que le Conseil d'administration réuni en date du 15 septembre 2016 a pris la décision de rompre notre contrat de travail et ce, à partir du 07/10/2016.

L'indemnité de rupture qui vous est due vous sera versée. Les documents vous seront envoyés dans les plus brefs délais.

*Ladite indemnité est assujettie aux retenues légales en matière de sécurité sociale et de précompte professionnel.
(...) » ;*

- Par courrier recommandé de son conseil du 20 octobre 2016, Madame V. a demandé à la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE de lui communiquer les motifs de son licenciement ;
- Par courrier recommandé du 28 octobre 2016, la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE a répondu au conseil de Madame V. dans les termes suivants :

« Pour faire suite à votre courrier du 21 octobre 2016, je vous informe que votre cliente a reçu l'ensemble des documents sociaux y compris le C4.

Vous trouverez en annexe l'extrait du Conseil d'administration de la société qui s'est réuni en date du 6 octobre 2016 prenant la décision de licencier votre cliente.

(...).

L'extrait du procès-verbal de la réunion du Conseil d'administration qui s'est tenue le 6 octobre 2016 et joint au courrier susmentionné précise que :

« Le CA décide de passer au vote à bulletin secret sur la proposition de licenciement de Mme Aurélie V/ »

Indemnité de rupture : 8.385,04 € (coût total pour la société de 11.152,1 €)

Pas de prestation de préavis.

Date effective de la rupture du contrat : 07/10/2016.

Le CA désigne deux scrutatrices : (...)

Sur les 17 votants, 13 ont voté pour, 2 contre et 2 absentions.

Le CA décide de licencier Mme Aurélie V/ pour des raisons de réorganisation de la société. »

- Par courriel du 27 novembre 2016, Madame V/ a informé Monsieur L/ commissaire de la Société Wallonne du Logement (autorité de tutelle de la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE), des différents disfonctionnements qu'elle avait constatés durant l'exercice de ses fonctions au sein de la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE (dont notamment un écart dans les stocks de 125.000,00 €) et les pressions qu'elle considère avoir subi durant son contrat de travail.

IV. Quant à la demande principale

1 Recevabilité

Introduites dans les formes et les délais légaux, la demande principale est recevable.

Sa recevabilité n'a d'ailleurs pas été contestée.

2 L'amende civile

2.1 Principes

1.-

En vertu de l'article 5 de la CCT n°109 relative à la motivation du licenciement (le Tribunal met en évidence) :

« 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.»

2.-

Le rapport précédent la CCT n°109 précise à cet égard que (le Tribunal met en évidence):

« L'objectif est de donner aux travailleurs un aperçu des motifs qui ont été à la base de leur licenciement, de sorte qu'ils puissent en apprécier le caractère raisonnable, sans imposer aux employeurs un cadre trop formaliste. L'employeur peut en effet communiquer ces motifs par écrit au travailleur de sa propre initiative ou en réponse à une demande formalisée du travailleur ; dans ce dernier cas, il doit toutefois le faire par lettre recommandée.

Les partenaires sociaux estiment que le droit pour un travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement peut avoir un effet préventif à l'égard des procédures de contestation d'un licenciement. En effet, lorsque le travailleur est informé des motifs concrets qui sont à l'origine de son licenciement, il pourra apprécier s'il peut contester ce licenciement sur la base des motifs invoqués à cet effet ou s'il peut accepter la décision de l'employeur de le licencier. L'employeur est encouragé à préciser ses motivations et le travailleur pourra se forger une opinion éclairée, ce qui permettra d'éviter des procédures judiciaires.

Le droit du travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement aura également pour conséquence qu'il disposera de davantage d'éléments concrets s'il conteste son licenciement. Cela facilitera ainsi l'accès à la justice en vue de la contestation du licenciement pour le travailleur qui a activé son droit en adressant une demande à l'employeur. »

Comme le précise le Tribunal du travail francophone de Bruxelles dans un jugement du 7 décembre 2016,

« La première phrase de l'extrait du rapport est importante : il appartient à l'employeur de communiquer au travailleur un aperçu des motifs qui ont été à la base de son licenciement. L'objectif de cette obligation est de permettre au travailleur d'apprécier, à la lecture de la motivation, si oui ou non son licenciement présente un caractère raisonnable.

Une motivation assez sommaire, peu circonstanciée n'est donc pas interdite. Par contre, cette motivation ne peut pas être abstraite. Elle doit présenter un lien perceptible avec le licenciement du travailleur. Il n'appartient pas à ce stade au Tribunal d'examiner si les motifs communiqués par l'employeur sont réels. Cette obligation doit seulement permettre au travailleur, après lecture des motifs concrets communiqués par l'employeur de juger du caractère déraisonnable voire arbitraire du licenciement et partant d'apprécier la pertinence d'une quelconque contestation judiciaire à son encontre.

Les partenaires sociaux ont principalement entendu sanctionner un employeur qui n'aurait pas du tout veillé à communiquer, malgré l'invitation du travailleur, malgré l'invitation du travailleur, les motifs du licenciement. Ils n'ont certainement pas voulu qu'un débat juridique s'instaure systématiquement sur la

problématique du contenu de la motivation communiquée par l'employeur. Seuls les abus manifestes doivent dans cette hypothèse être sanctionnés.¹»

D'après les développements d'une autre décision du Tribunal du travail francophone de Bruxelles du 27 janvier 2017, que le Tribunal fait siens :

« Si le terme "aperçu" permet de dire que les motifs concrets ne doivent pas nécessairement être détaillés, la notion de "motifs concrets" :

- exclut les formules stéréotypées et des motifs vagues ;*
- s'oppose à "abstrait" ou "théorique" ;*
- implique l'existence d'un motif réel ;*
- doit permettre au travailleur de saisir les raisons qui ont mené au licenciement et d'apprécier l'opportunité d'un contrôle judiciaire.² »*

3.-

Ainsi, les motifs suivants ont été considérés comme suffisamment concrets :

- le fait d'indiquer que « suite aux difficultés rencontrées, il a été procédé à une restructuration avec suppression du poste que vous occupiez ³ » ;
- la mention selon laquelle la décision de rompre le contrat de travail trouve sa cause dans « les mauvais résultats de la SA N et de la décision du groupe N de mettre fin aux activités de cette filiale⁴ » ;
- la mention « suppression du poste relativement à l'arrêt du poste de travail et non remplacement de celui-ci⁵ » ;
- « une forte diminution de motivation dans votre travail. Ne pas suivre les affaires en cours ; ce qui a une influence directe pour notre société. Une attitude non intéressée par rapport à la clientèle⁶ ».

A l'inverse, les motifs suivants ont été considérés comme n'étant pas suffisamment concrets :

- La mention suivante « le profil de la vendeuse ne correspond pas au profil souhaité par l'entreprise⁷ »

¹ Trib. Trav. Bruxelles (fr.), 7 déc. 2016, RG n°15/1281/A, librement consultable sur www.juridat.be

² Trib. Trav. Bruxelles, (fr.), 27 janv. 2017, RG n°15/660/A cité par A. FRY, « la CCT n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in X. *Actualités et innovations en droit social*, CUP, vol.182, Liège, Anthemis, 2018, p.47

³ Trib. Trav. Bruxelles (fr.), 7 déc. 2016, RG n°15/1281/A, librement consultable sur www.juridat.be

⁴ Trib. Trav. Bruxelles (fr.), 10 mai 2017 cité par A. FRY, « la CCT n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in X. *Actualités et innovations en droit social*, CUP, vol.182, Liège, Anthemis, 2018, p.50

⁵ Trib. Trav. Hainaut, div. Charleroi, 12 sept. 2016 cité par CH. ENGELS, « Hoe kennelijk onredelijk waren de ontslagbeslissingen van werkgevers sinds 1 april 2014 (eerste deel) », *J.T.T.*, 2017, p.441

⁶ Décision citée par A. FRY, « la CCT n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in X. *Actualités et innovations en droit social*, CUP, vol.182, Liège, Anthemis, 2018, p.50

⁷ C. trav. Liège, division Neufchâteau, 18 janv. 2016, RG n°15/22/A cité par CH. ENGELS, « Hoe kennelijk onredelijk waren de ontslagbeslissingen van werkgevers sinds 1 april 2014 (eerste deel) », *J.T.T.*, 2017, p.441

- La mention « *le comportement dans le cadre de votre fonction qui est non conforme aux attentes de celle-ci* »⁸ ;
- Le fait de se référer à une « réorganisation »⁹.

4.-

Enfin, en vertu de l'article 7, §1^{er} de la CCT n°109 (le Tribunal met en évidence),

« Si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 ou s'il les communique sans respecter l'article 5, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération ».

2.2 En l'espèce

1.-

Le Tribunal relève en premier lieu que, lors de l'audience du 19 juin 2018, les parties ont toutes deux confirmé que la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE entrait dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, de telle sorte que la CCT n°109 relative à la motivation du licenciement lui était applicable.

2.-

Par courrier recommandé de son conseil du 20 octobre 2016, Madame V. a demandé à la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE de lui communiquer les motifs de son licenciement

Par courrier recommandé du 28 octobre 2016, la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE a répondu au conseil de Madame V. dans les termes suivants :

« Pour faire suite à votre courrier du 21 octobre 2016, je vous informe que votre cliente a reçu l'ensemble des documents sociaux y compris le C4.

Vous trouverez en annexe l'extrait du Conseil d'administration de la société qui s'est réuni en date du 6 octobre 2016 prenant la décision de licencier votre cliente.

(...).

L'extrait du procès-verbal de la réunion du Conseil d'administration qui s'est tenue le 6 octobre 2016 joint au courrier susmentionné précise comme seul motif « *le CA décide*

⁸C. Trav. Liège, division Liège, 15 juin 2016, RG n°15/3374/A cité par CH. ENGELS, « Hoe kennelijk onredelijk waren de ontslagbeslissingen van werkgevers sinds 1 april 2014 (eerste deel) », *J.T.T.*, 2017, p.441

⁹Trib. Trav. Anvers, division Maline, 5 janv. 2016, RG n° 15/20/A et C. trav. Liège, division Liège, 24 mars 2017, RG n° 2016/AL cités par CH. ENGELS, « Hoe kennelijk onredelijk waren de ontslagbeslissingen van werkgevers sinds 1 april 2014 (eerste deel) », *J.T.T.*, 2017, p.441

de licencier Mme Aurélie V.

pour des raisons de réorganisation de la société ».

2.-

A l'estime du Tribunal, un tel motif est trop abstrait et n'est pas suffisamment en lien avec la décision de licencier Madame V. Il ne lui permet pas d'appréhender concrètement les motifs qui ont guidé la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE à procéder à son licenciement.

Ainsi, la seule affirmation d'une « réorganisation de la société » n'apporte aucun élément d'information sur la réorganisation en question, ni pourquoi cette réorganisation a pour conséquence le licenciement de Madame V.

3.-

Compte tenu de ce qui précède, la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE doit être condamnée au paiement de l'amende civile équivalente à 2 semaines de rémunération prévue par l'article 7 de la CCT n°109

Madame V. sollicite à cet égard la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'un montant de 2.096,26 €.

La SCRL LES JARDINS DE WALLONIE a précisé lors de l'audience du 19 juin 2018 qu'elle ne contestait pas le mode de calcul du montant sollicité par Madame V.

En conséquence, la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE est condamnée à payer à Madame V. la somme brute de 2.096,26 € à titre d'amende civile telle que visée par l'article 7§1^{er} de la CCT n°109.

3 L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

3.1 Principes

1.-

L'article 8 de la CCT n°109 concernant la motivation du licenciement définit le licenciement manifestement déraisonnable comme étant :

« 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. »

Les partenaires sociaux ont commenté cet article de la manière suivante :

« 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. »

service et si la décision n'aurait 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 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. »

Il en résulte que deux éléments doivent être contrôlés par le juge confronté à un travailleur qui invoque que son licenciement est manifestement déraisonnable:

- 1) les motifs du licenciement ont-ils un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou sont-ils fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ?

Dans ce cadre, le juge peut être amené à examiner:

- si les motifs avancés par l'employeur entrent bien dans l'une des trois catégories de motifs légitimes définis par la CCT n°109 (aptitude, conduite, nécessités de fonctionnement de l'entreprise) ;
- l'exactitude des motifs invoqués;
- si les motifs invoqués constituent la réelle cause de la rupture¹⁰.

- 2) un employeur normal et raisonnable, placé dans les mêmes circonstances aurait-il pu opter pour le licenciement¹¹ ?

A cet égard, le contrôle du juge est un contrôle marginal. Il ne peut s'immiscer dans la gestion de l'entreprise¹².

2.-

En ce qui concerne les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, il a déjà été considéré que :

¹⁰ P. CRAHAY, « motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », *Or.*, 2014, liv. 4, p.9

¹¹ . VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, *Compendium social – droit du travail – 2016-2017*, Wolters Kluwer, Waterloo, 2016, t.III, p.2466 ; S. GERARD, A.-V. MICHAUX, 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 , p.146

¹² S. GERARD, A.-V. MICHAUX, E. CRABEELS, *op. cit.* , p.148; P. CRAHAY, *op cit.*, p. 9

- « *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 de substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement*¹³ » (décision se référant notamment à l'arrêt de la Cour de cassation du 16 février 2015¹⁴ relatif à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail);
- « *les affirmations d'un traitement différent fait à d'autres travailleurs ne sont pas prouvées et ne sont pas pertinentes car c'est à l'employeur qu'il revient de décider de quel membre du personnel il entend se séparer*¹⁵ ».

2.-

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable, en vertu de l'article 9 de la CCT n°109, d'une indemnité correspondant au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Le commentaire de l'article 9 précise à cet égard que :

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

3.-

S'agissant de la charge de la preuve, l'article 10 de la CCT n°109 précise que (le Tribunal met en évidence) :

« 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. »*

¹³ Trib. Trav. Liège, div. Dinant, 17 oct. 2016, RG n°15/965/A, librement consultable sur www.terralaboris.be

¹⁴ Cass., 16 févr. 2015, RG n°S.13.0085.F, librement consultable sur www.juridat.be

¹⁵ Trib.trav. Bruxelles (fr.), 20 janv. 2017, RG n°15/7734/A et 15/7750/A, cité par A. FRY, « la CCT n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in X. *Actualités et innovations en droit social*, CUP, vol.182, Liège, Anthemis, 2018, p.86

Ainsi, lorsque l'employeur n'a pas communiqué les motifs du licenciement conformément aux articles 5 ou 6 de la CCT, la charge de la preuve des motifs du licenciement et du fait que le licenciement n'est pas déraisonnable appartient à l'employeur.

En conséquence, dans une telle hypothèse, si – après avoir examiné l'ensemble des éléments versés au débat – un doute subsiste quant à une des composantes du licenciement manifestement déraisonnable, une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sera due par l'employeur¹⁶.

3.2 En l'espèce

1.-

La SCRL LES JARDINS DE WALLONIE précise, dans ses conclusions, que :

- le licenciement de Madame V. s'inscrit dans le cadre d'une réorganisation en son sein vu les difficultés financières auxquelles elle était confrontée, réorganisation sollicitée par l'autorité de tutelle, la Société Wallonne du Logement ;
- cette réorganisation a notamment eu pour conséquence la suppression de la fonction occupée par Madame V. (directrice des ressources humaines), eu égard au fait que la partie défenderesse est une petite structure.

Madame V. conteste la réalité de ce motif en évoquant notamment les éléments suivants :

- son licenciement serait intervenu en représailles des dysfonctionnements (notamment en ce qui concerne le *stock*) qu'elle a dénoncés ;
- elle est la seule personne à avoir été licenciée à ce moment-là ;
- les problèmes financiers existaient déjà à son engagement ;
- si l'engagement d'une directrice des ressources humaines était une erreur, il appartenait à la partie défenderesse d'assumer son erreur et de la maintenir en service, le cas échéant dans une autre fonction ;
- la restructuration (réorganisation) n'a pas tenu compte (aurait dû tenir compte) d'autres éléments (suppression d'avantages rémunératoires, licenciement des personnes incompetentes ou inadéquates, révision de la composition du conseil d'administration, etc.).

2.-

Afin de démontrer que le licenciement de Madame V. faisait suite à la réorganisation, aux difficultés financières auxquelles elle devait faire face et la suppression du poste de directrice des ressources humaines, la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE s'appuie notamment sur les documents suivants :

- 1) le procès-verbal de l'audition de la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE qui s'est tenue le 13 septembre 2016 dans le cadre de l'article 174 du Code wallon du logement et de l'habitat durable ;
- 2) le procès-verbal des réunions du conseil d'administration de la partie défenderesse du 6 octobre 2016 et du 17 novembre 2016 ;

¹⁶ A. FRY, « la CCT n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in X. *Actualités et innovations en droit social*, CUP, vol.182, Liège, Anthemis, 2018, p.93

- 3) la confirmation par d'autres sociétés de logement social qu'elles n'ont pas de directeur des ressources humaines (la gestion des ressources humaines étant prise en charge par le directeur gérant);
- 4) l'avant-projet de plan de restructuration ;
- 5) un rapport soumis au Conseil d'administration de la Société Wallonne du Logement le 22 mai 2017 (adoptant notamment un plan d'action à entreprendre par la partie défenderesse);
- 6) une note établie par la partie défenderesse et présentée à son conseil d'administration le 28 septembre 2017 ;
- 7) les comptes annuels de la partie défenderesse pour les exercices comptables 2015 et 2016 ;
- 8) une attestation de Monsieur X. L. , commissaire de la Société Wallonne du Logement.

Il résulte de ces documents que :

- Le 11 juillet 2016, la Société Wallonne du Logement a pris la décision d'avoir une audition de la partie défenderesse, en vertu de l'article 174§2 du Code Wallon du Logement et du développement durable. Cette audition s'est déroulée le 13 septembre 2016 ;
- Il résulte notamment du procès-verbal de l'audition du 13 septembre 2016 que :
 - depuis plusieurs années la SWL demande une réelle prise en main de la part de la partie défenderesse ;
 - la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE fait face à des difficultés financières;
 - le directeur général de la SWL estime que le recrutement d'un directeur technique est urgent et indispensable ;
 - la masse salariale supportée par la partie défenderesse est fort importante et réduit la capacité financière à permettre l'engagement d'une nouvelle personne ;
 - un plan de redressement est évoqué (lequel se fera en collaboration avec le Commissaire) ;
 - le Directeur général conclut l'audition en ces termes (le Tribunal met en évidence) *« le Directeur général conclut en disant qu'il y a une volonté de la SLSP d'avancer, qu'il relayera cela au conseil d'administration de la SWL. Il faut des garanties pour l'engagement d'un directeur technique avant la fin de l'année et qu'une mise en place d'un plan de gestion soit approuvée avant la fin de l'année. Il rappelle qu'il est disposé à se rendre à l'une des séances du CA de la SLSP pour y expliquer la nécessité des différentes mesures à prendre. (...) »*.
- Suite à l'audition par l'autorité de tutelle, la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE devait prendre différentes mesures (plan de redressement) ;
- La SCRL LES JARDINS DE WALLONIE présentait bien en 2015 et 2016, des difficultés financières et une masse salariale importante (cf. à cet égard, le procès-verbal de l'audition du 13 septembre 2016, l'attestation de Monsieur L. et les comptes annuels pour les exercices 2015 et 2016) ;

- Compte tenu de la situation à laquelle elle était confrontée, la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE a estimé que sa petite structure ne justifiait pas d'avoir, en son sein, un responsable des ressources humaines.

Ainsi, il résulte du procès-verbal du conseil d'administration du 17 novembre 2016 que (le Tribunal met en évidence):

« Mr. V. que l'engagement de la GRH était probablement une erreur mais qu'il y avait des problèmes de personnel. Mme la gérante s'accorde avec la difficulté organisationnelle de la société et que cela fait un an et demi qu'elle sollicite l'engagement d'une personne en charge des marchés publics. Elle rappelle que le CA avait décidé d'engager une responsable des ressources humaines.

Mme P. dit que la décision de licencier la GRH avait été justifiée par le fait que la SWL nous l'imposait.

Mr. le Commissaire précise que cette affirmation est inexacte, la SWL ayant uniquement exigé l'engagement d'un responsable technique (type architecte, ingénieur civil ou gradué en construction), afin de pallier les carences constatées dans les marchés de travaux et le suivi de dossiers de travaux subsidiés.

Mr. le Président rappelle les propos qu'il a tenus lors du dernier CA et repris dans le PV d'audition. La présence d'une GRH dans une petite structure ne se justifiait pas. Par contre, la nécessité d'engager un responsable technique avait été imposé et la situation financière ne nous permettait pas de garder les deux. »

Par ailleurs, Monsieur L. [redacted], Commissaire de la Société Wallonne du Logement auprès de la partie défenderesse (et dès lors externe à la partie défenderesse), confirme dans une attestation que (le Tribunal met en évidence):

« La société de logement "Les Jardins de Wallonie" présente une situation financière préoccupante. En effet, les comptes annuels de l'exercice 2015 laissent apparaître une perte reportée de 2.927.048 €. Pour le même exercice, la société enregistre une perte de 310.194 €. En 2016, la situation financière s'est encore détériorée avec une perte reportée de 3.480.278 euros. Le résultat de la société est également négatif pour l'exercice 2016 avec une perte de 553.230 €.

La position de trésorerie de la société "Les Jardins de Wallonie" est également préoccupante, avec un compte courant créditeur de - 6.802.427,29 € au 31/12/2015 et de - 7.184.112,99 € à la date du 31/12/2016.

La rémunération et charges sociales auxquelles la société doit faire face représentent plus de 35% de son chiffre d'affaires (compte 62).

Dans le cadre du redressement de la situation financière de la société, un examen du compte 62 a été effectué, afin de réduire les charges. Dans ce cadre, il est apparu que le poste de responsable des ressources humaines pouvait être

supprimé. En effet, la taille de la structure (moins de 30 travailleurs) ne nécessite pas l'existence de cette fonction. A titre de comparaison, dans des sociétés de taille comparable, la gestion des ressources humaines est effectuée directement par le directeur gérant. »

- La rupture du contrat de travail du responsable des ressources humaines faisait partie des mesures que la partie défenderesse a estimé devoir prendre dans le cadre de son redressement (contrôlé par l'autorité de tutelle) et ce, même si un tel licenciement n'a pas été exigé par la Société Wallonne du Logement.

Ainsi, le projet de plan de restructuration, établi suite à l'audition du 13 septembre 2016 et devant être soumis pour approbation à la Société Wallonne du Logement précise notamment que (le Tribunal met en évidence):

« THEME 1 : RESSOURCES HUMAINES

Différentes mesures doivent être adoptées en termes de gestion des ressources humaines.

Ces mesures sont indispensables pour assurer un fonctionnement optimal de la société et garantir la bonne gestion des ressources humaines et de son patrimoine.

Parmi ces mesures doivent figurer :

- *Les mesures générales suivantes :*
 - (...)
- *Les mesures spécifiques suivantes :*
 - *Licenciement de la responsable des ressources humaines*
 - *Engagement d'un responsable technique (profil devant permettre la gestion des dossiers techniques liés à la rénovation, à l'amélioration et au développement du patrimoine immobilier de la société – type : gradué en construction, architecte) ;*
 - *Réorganisation de la régie ouvrière : licenciement des membres du personnel surabondants, inefficaces ou ne convenant pas à la fonction (à identifier, au moins deux personnes concernées) : réorganisation des missions et du fonctionnement de la régie ouvrière ; mesures permettant de contrôler les performances de la régie ouvrière ;*
 - *Réorganisation de la direction administrative de la société ;*
 - *Abandon de la constitution d'une délégation syndicale (non obligatoire). »*

Pour le surplus, le Tribunal note qu'il n'est pas contesté par les parties que la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE n'a plus en son sein de responsable des ressources humaines (les fonctions étant notamment reprises par le directeur gérant et d'autres personnes).

3.-

A l'estime du Tribunal, les motifs invoqués par la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE (à savoir la suppression du poste du responsable des ressources humaines dans le cadre de

sa réorganisation faisant suite aux difficultés auxquelles elle était confrontée) constituent, sans conteste, un des trois motifs visés par la CCT n°109 (à savoir les nécessités de fonctionnement de l'entreprise).

Par ailleurs, compte tenu de l'ensemble des éléments mentionnés au point 2, les motifs invoqués apparaissent exacts et réels. Ceci est par ailleurs confirmé par le fait que depuis le licenciement de Madame V. , il n'y a plus de personne occupant le poste de responsable des ressources humaines.

4.-

En outre, il ne ressort d'aucun élément qu'il ne s'agirait pas des réels motifs ayant guidé la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE dans sa décision.

A cet égard, le Tribunal relève que si Madame V. estime qu'en réalité son licenciement faisait suite aux différents dysfonctionnements qu'elle a dénoncés durant l'exécution de son contrat de travail (dont notamment l'écart important au niveau des stocks) et des pressions qu'elle aurait subies, cela ne ressort d'aucune pièce figurant au dossier.

Il est vrai qu'il ressort d'un courriel que Madame V. a informé sa supérieure hiérarchique, Madame M. des problèmes qu'elle a constatés au niveau des stocks et que la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE a pris la décision de confier le suivi à cet égard à une autre personne.

Cela étant, ceci ne permet pas de démontrer que c'est, pour cette raison, que Madame V. aurait été licenciée. Le Tribunal relève, à cet égard, qu'il n'y a rien d'anormal à ce que la gestion des stocks (et des problèmes y relatifs) ne soi(en)t pas confié(s) au responsable des ressources humaines, même si ce dernier est à l'origine des constatations faites.

L'ensemble des autres courriels versés au dossier par Madame V. ne démontrent aucune pression et/ou intention malveillante à son égard.

5.-

Pour le surplus, il convient de relever que compte tenu des difficultés auxquelles elle était confrontée, des mesures qu'elle devait prendre (dont notamment l'engagement d'un directeur technique) et compte tenu de sa structure, la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE a raisonnablement pu estimer que la présence d'un responsable des ressources humaines ne se justifiait pas et que l'ensemble des fonctions exercée par un tel responsable pouvaient être reprises par d'autres personnes en son sein.

Ainsi, à l'estime du Tribunal les motifs invoqués sont raisonnables et il ne peut être soutenu qu'un tel licenciement « *n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable* ».

A cet égard, le Tribunal relève qu'il importe peu que d'autres mesures auraient pu être prises (telles que la suppression d'avantages rémunératoires, suppression d'autres fonctions, proposition d'une autre fonction à l'intéressée, etc.). En effet, le contrôle du juge étant un contrôle marginal, il ne lui appartient pas de substituer à ceux de

l'employeur ses propres critères d'organisation et de déterminer les mesures qu'il aurait pu prendre en lieu et place.

La question est celle de savoir si un employeur normal et raisonnable placé dans les mêmes circonstances n'aurait jamais pu prendre une telle décision de licenciement. Or, à l'estime du Tribunal, comme exposé ci-avant, tel n'est pas le cas.

6.-

Par ailleurs, compte tenu de l'ensemble des pièces apportées par la partie défenderesse, démontrant à l'estime du Tribunal, à suffisance la réalité et l'exactitude des motifs de licenciement de Madame V. _____, il n'y a pas lieu de recourir aux enquêtes sollicitées par Madame V.

7.-

Au vu de ce qui précède, le licenciement de Madame V/ _____ n'est pas manifestement déraisonnable.

La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable en vertu de la CCT n°109 concernant la motivation du licenciement est non fondée.

4 Dommages et intérêts pour abus de droit de licencier

1.-

Madame V. _____ sollicite la condamnation de la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE à lui payer la somme de 15.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier.

Elle invoque à cet égard, les éléments suivants :

- 1) Elle aurait été licenciée suite aux dénonciations qu'elle aurait faites ;
- 2) Son licenciement serait intervenu dans l'intention de lui nuire, en lui « *faisant payer "ses découvertes"* » ;
- 3) Elle n'a pas fait l'objet d'une audition préalable.

2.-

Dès lors que l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est non fondée, le Tribunal relève que la question du cumul entre cette indemnité et des éventuels dommages et intérêts pour abus de droit de licencier n'a pas à être examinée.

3.-

Pour qu'il puisse être fait droit à sa demande, Madame V. _____ doit démontrer :

- l'existence d'une faute.
Cette faute doit être distincte du non-respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail¹⁷. Ainsi, le fait de rompre immédiatement le contrat de travail en payant une indemnité de congé, n'est pas abusif en soi¹⁸.

¹⁷ Cass., 4 févr. 2008, RG n° S.07.0093.F, *J.T.T.*, 2008, p.119

¹⁸ T.T. Bruxelles, 3 décembre 1984, *J.T.T.*, 1985, p. 158 ; C. trav. Bruxelles, 12 juillet 1979, *Bull. F.E.B.*, 1980, p. 457 ; Trib. Trav. Huy, 2 décembre 1977, *J.T.T.*, 1978, p. 49

- l'existence d'un dommage.

Ce dommage doit être distinct, en tous ses éléments, de celui causé par le licenciement avec effet immédiat et réparé par l'indemnité compensatoire de préavis, à savoir tout le dommage tant matériel que moral résultant de la rupture irrégulière du contrat¹⁹.

A cet égard, la Cour de cassation a déjà eu l'occasion de préciser que *« l'indemnité de congé étant une indemnité forfaitaire, l'indemnité pour licenciement abusif ne peut réparer qu'un dommage autre que celui qui résulte de la perte du travail, c'est-à-dire un dommage qui procède non du congé lui-même mais des circonstances de celui-ci »*²⁰.

- l'existence d'un lien de causalité entre la faute et le dommage.

Le lien causal entre la faute et le dommage doit être certain.

A cet égard, la doctrine a déjà eu l'occasion de préciser que *« l'employé doit établir le lien entre le dommage et la faute reprochée à l'employeur. Dans un arrêt du 1^{er} avril 2004, rendu en matière de responsabilité médicale mais applicable dans toutes les matières mettant en cause l'article 1382 du Code civil, la Cour de cassation a décidé que « le juge ne peut condamner l'auteur de la faute à réparer le dommage réellement subi s'il décide qu'une incertitude subsiste quant au lien causal entre la faute et ce dommage ». Il ressort de cet arrêt qu'à défaut d'établir le lien de causalité entre la faute et le dommage, le travailleur ne pourra pas prétendre à une indemnité de licenciement abusif »*²¹.

4.-

Comme exposé ci-avant (point 3.2), il ne ressort d'aucune pièce que le licenciement de Madame V. _____ serait intervenu en représailles des dénonciations qu'elle a faites (en ce qui concerne notamment les *stocks*) et que les motifs invoqués par la partie défenderesse (réorganisation ayant entraîné la suppression de la fonction occupée par Madame V. _____ suite aux difficultés financières de la partie défenderesse) ne seraient pas ceux qui ont guidé sa décision.

Par ailleurs, à supposer qu'une obligation d'audition préalable existait en l'espèce, le Tribunal relève qu'en tout état de cause, dès lors que le licenciement de Madame V. _____ était justifié par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise (suppression de sa fonction), l'audition n'aurait pas pu permettre une révision de la décision.

Aucune faute, dans le chef de la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE n'est donc démontrée en l'espèce.

¹⁹ Cass., 26 sept. 2005, RG n° S.04.176.N/5, www.juridat.be

²⁰ Cass., 26 sept. 2005, *op cit*.

²¹ L. DEAR, V. VANNES, *La rupture abusive du contrat de travail – théorie et applications*, Bruylant, Bruxelles, 2011, p.429

5.-

Pour le surplus, le Tribunal relève que Madame V. ne démontre aucun dommage distinct en tous ses éléments de celui réparé par l'indemnité compensatoire de préavis (à savoir tout le dommage tant matériel que moral résultant de la rupture irrégulière du contrat).

6.-

En conséquence, la demande de Madame V. de condamner la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE au paiement de dommages et intérêts pour abus de droit de licenciement est non fondée.

5 Prime de fin d'année 2015

Lors de l'audience du 19 juin 2018, Madame V. a indiqué qu'elle renonçait à sa demande de condamnation de la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE au paiement de la somme brute de 1.220,54 € à titre de prime de fin d'année 2015.

Il en est pris acte.

6 Prime de fin d'année 2016

Lors de l'audience du 19 juin 2018, Madame V. a indiqué que sa demande de condamnation de la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE au paiement de la somme brute de 2.476,21 € à titre de prime de fin d'année était devenue sans objet (dès lors qu'elle avait perçu l'intégralité du montant sollicité).

Il en est pris acte.

V. Quant à la demande reconventionnelle

1 La demande de dommages et intérêts correspondant à 203,89 €

1.-

Par conclusions reçues au greffe de la juridiction le 9 octobre 2017, la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE a introduit une demande reconventionnelle dans le cadre de laquelle elle sollicite la condamnation de Madame V. au paiement de la somme de 203,89 € à titre de dommages et intérêts consistant dans le remboursement des sommes qu'elle a dû payer à la société PROXIMUS pour le compte de Madame V.

Madame V. considère que, sur la base de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, une telle demande est prescrite car introduite plus d'un an après la fin des relations de travail.

La SCRL LES JARDINS DE WALLONIE considère, quant à elle, qu'une telle demande n'est pas prescrite dès lors qu'il ne s'agit pas d'une action naissant du contrat de travail (mais d'un contrat avec la société PROXIMUS). En tout état de cause, elle considère que la somme de 148,36 € n'est pas prescrite (les factures étant postérieures à la rupture du contrat de travail).

2.-

En vertu de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

« Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat. »

A cet égard, tant les actions fondées directement qu'indirectement sur le contrat de travail sont soumises au délai prévu par l'article 15 précité. Il suffit que l'action ne puisse naître sans le contrat de travail²².

L'action tendant au paiement de dommages et intérêts fondée sur une responsabilité contractuelle, est une action naissant du contrat de travail²³.

3.-

Pour les actions fondées sur la violation d'obligations résultant du contrat de travail **nées après la fin du contrat de travail**, il convient de combiner l'article 15 de la loi sur les contrats de travail avec l'article 2257 du Code civil, de telle sorte que le délai de prescription d'un an ne commence à courir qu'à dater du jour où l'obligation naît²⁴, c'est-à-dire, en principe, le jour où elle doit être exécutée²⁵.

4.-

En l'espèce, la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE sollicite le remboursement de la somme qu'elle a dû payer à la société VESTING FINANCE (intervenant pour le compte de la SA PROXIMUS) en lieu et place de Madame V., à savoir un montant de 203,89 €.

Elle expose à cet égard que :

- dans le cadre du contrat de travail, Madame V. _____ bénéficiait d'un abonnement de téléphonie mobile, partiellement pris en charge par l'employeur (à savoir un montant mensuel de 30 €) et dont le solde était à payer directement par le travailleur ;
- Madame V. _____ n'a pas payé l'intégralité des sommes qui étaient dues par elle à la SA PROXIMUS ;
- En conséquence, elle a été sommée de payer les montants dus par Madame V. _____.

L'action de la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE est une action née du contrat de travail dès lors qu'elle n'aurait pu naître sans l'existence du contrat de travail entre les parties.

²² C. Trav. Anvers, 3 juin 2000, *J.T.T.*, 2004, p. 28 ; C. Trav. Mons, 7 mai 2012, RG n°2006/AM/20367, librement consultable sur www.terralaboris.be

²³ Cass., 14 janv. 2008, RG n°S.07.0050.N, librement consultable sur www.juridat.be; dans le même sens C. Trav. Mons, 7 mai 2012, RG n°2006/AM/20367, librement consultable sur www.terralaboris.be

²⁴ Cass., 13 nov. 2006, *J.T.T.*, 2007, p.224 ; C. trav. Bruxelles, 21 oct. 2008, *J.T.T.*, 2009, p. 120 ; C. trav. Bruxelles, 24 avr. 2015, *J.T.T.*, 2015, p. 273

²⁵ Cass., 14 mai 2012, *J.T.T.*, 2012, p. 262

Le délai de prescription applicable en l'espèce est donc le délai d'un an visé à l'article 15 de la loi sur les contrats de travail.

5.-

En ce qui concerne, la prise de cours du délai de prescription, le Tribunal constate que l'obligation de SCRL LES JARDINS DE WALLONIE de payer, en lieu et place de Madame V. les montants qui étaient dus par elle à l'opérateur PROXIMUS, est née le jour où elle a été mise en demeure de payer les montants en question par la société VESTING FINANCE, c'est-à-dire le 27 septembre 2017 (date du courrier de la société de recouvrement).

Avant cette date, l'obligation dans son chef de payer les sommes dues par Madame V. n'était pas encore née.

Ce n'est donc qu'à partir de cette date que le délai de prescription d'un an a pris cours. En conséquence, l'action introduite par conclusions du 9 octobre 2017 par la SPRL LES JARDINS DE WALLONIE n'est pas prescrite.

6.-

Pour le surplus, le Tribunal relève qu'il résulte des factures produites par la société de recouvrement qu'une partie de l'abonnement de téléphonie était pris en charge par l'employeur, l'autre partie étant à charge de l'employé et à payer directement par lui.

Ainsi, il est clairement mentionné sur les factures adressées à Madame V.

- les mentions « *part payée par l'employeur (EUR) : 30,0000* » ; « *part payée par l'employé (EUR) : (...)* » ;
- le solde restant dû par Madame V. après déduction de la part payée par l'employeur.

Le montant de 203,89 € est uniquement constitué des montants qui étaient dus par Madame V. , c'est-à-dire les soldes dus par elle après déduction de la part patronale, les intérêts et frais de rappel.

7.-

En conséquence, la demande condamner Madame V. à payer à la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE la somme de 203,89 € à titre de dommages et intérêts est fondée.

2 La demande de remboursement d'une somme de 1.439,21 € à titre de paiement indu

1.-

Dans le cadre de ses conclusions reçues au greffe de la juridiction le 8 février 2018, la SCRL JARDINS DE WALLONIE a introduit une demande reconventionnelle dans le cadre de laquelle elle sollicite la condamnation de Madame V. au paiement de la somme de 1.439,21 € à titre de remboursement d'une somme indûment perçue.

Madame V. conteste cette demande et considère que :

- 1) dès lors qu'il s'agit d'une action naissant du contrat de travail, la demande est prescrite ;
- 2) le délai de prescription applicable au paiement indu ne peut être appliqué en l'espèce dès lors que le montant en question était effectivement dû à Madame V. en vertu de l'article 13 du règlement de travail.

2.-

Il ressort des pièces et des explications données par les parties que :

- le 29 octobre 2016, c'est-à-dire postérieurement à la rupture du contrat de travail entre parties, la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE a versé à Madame V. un montant de 1.439,21 € à titre de prime de fin d'année 2016 ;
- en vertu de l'article 13 du règlement de travail, les conditions d'octroi de la prime de fin d'année sont les suivantes (le Tribunal met en évidence):

« Il sera octroyé une prime de fin d'année, correspondant à 1/12 du salaire mensuel théorique de décembre multiplié par le nombre de mois entiers prestés ou assimilés, tels que prévus par la législation des vacances annuelles, au cours de l'année civile en cours, pour autant que le travailleur, en contrat à durée indéterminée, soit toujours en service au 31 décembre et depuis au moins 6 mois. »

Afin de pouvoir bénéficier d'une prime de fin d'année, il convient donc notamment d'être toujours en service au 31 décembre de l'année concernée et de compter 6 mois d'ancienneté.

3.-

Dès lors que le contrat de travail de Madame V. a pris fin le 6 octobre 2016, la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE estime qu'elle n'avait pas droit à la prime de fin d'année pour l'année 2016 et qu'elle a donc perçu une rémunération indue.

Madame V. considère, quant à elle, qu'elle avait droit à la prime de fin d'année précitée (et qu'il ne s'agissait donc pas d'un paiement indu). Elle invoque à cet égard le fait que la prime de fin d'année est divisible.

Or, c'est uniquement, à défaut de stipulation contraire, qu'une prime de fin d'année est divisible²⁶.

En conséquence et dès lors que Madame V. n'était pas au service de la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE le 31 décembre 2016, elle ne répondait pas aux conditions pour avoir droit à une prime de fin d'année.

Elle a donc perçu indûment une rémunération.

²⁶ C. Trav. Liège, 24 oct. 1985, *J.T.T.*, 1987, p. 83 ; C. trav. Gand, 10 déc. 2001, *J.T.T.*, 2002, p. 341, voyez également Cass., 24 avr. 2006, RG n°S.05.0080.N/5 qui précise que la prime de fin d'année est « en principe » divisible.

4.-

La demande de la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE tend donc bien au remboursement, par Madame V/ I, d'une somme indûment perçue, parce que sans cause et est fondée sur les articles 1235, 1236 et 1376 à 1381 du Code civil.

Or, l'action en remboursement par l'employeur d'une rémunération indûment payée au travailleur, n'est pas une action née du contrat de travail au sens de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

En effet, une telle action ne trouve pas sa source dans le contrat de travail, mais dans les dispositions légales prévoyant le remboursement des sommes indûment perçues²⁷.

En conséquence, c'est le délai de prescription ordinaire (article 226*bis* du Code civil) qui s'applique, à savoir 10 ans.

C'est d'ailleurs en ce sens que s'est prononcée la Cour de cassation dans deux arrêts du 18 décembre 2006 et du 10 octobre 2016 :

« L'action de l'employeur en répétition de sommes qu'il a payées indûment au travailleur à titre de rémunération après la cessation du contrat n'est pas une action naissant de celui-ci au sens de cette disposition.

Le moyen qui soutient le contrat manque en droit.²⁸»

« une demande en justice fondée sur les articles 1253, 1236 et 1376 à 1381 inclus du Code civil tendant au remboursement par le travailleur salarié de ce qui a été payé indûment par l'employeur ne constitue pas une action naissant du contrat de travail. Cette demande est soumise au délai de prescription général.²⁹»

5.-

Compte tenu de ce qui précède, la demande reconventionnelle introduite par la partie défenderesse par conclusions du 8 février 2018 n'est pas prescrite et est recevable (dès lors qu'introduite dans les formes et dans les temps).

Elle est par ailleurs fondée.

²⁷ J. HERMANS, « Noot – verjaring van de terugvordering door de werkgever van onverschuldigd betaald loon : (voorlopig nog ?) een zee van tijd... », *RAGB*, 2017/12, p.966; voyez également les conclusions de l'avocat-général VANDERLINDEN précédant l'arrêt de la Cour de cassation du 10 oct. 2016, *RAGB*, 2017/12/, pp.961-963

²⁸ Cass., 18 déc. 2006, RG n°S.06.0038.F/1, librement consultable sur www.juridat.be

²⁹ Cass., 10 oct. 2016, RG n°S.14.0061.N/2, librement consultable sur www.juridat.be; voyez également dans le même sens C. trav. Mons, 12 juin 2018, RG n°2017/AM/3, *inédit*

VI. Dépens

1.-

le Tribunal constate que Madame V. sollicite, à titre subsidiaire, la compensation des dépens.

Par ailleurs, elle sollicite, si elle devait succomber que l'indemnité de procédure soit réduite à son minimum « *compte tenu de la différence de capacités financières des parties* ».

2.-

En vertu de l'article 1022 alinéa 3 du Code judiciaire,

« A la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation par le juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte :

- de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité ;*
- de la complexité de l'affaire;*
- des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause;*
- du caractère manifestement déraisonnable de la situation. »*

Ce n'est donc pas la différence de capacité financière entre les parties qui peut être prise en compte pour la réduction de l'indemnité de procédure, mais uniquement la capacité financière de la partie succombante.

Or, force est de constater que Madame V. n'apporte aucun élément qui justifierait une diminution de l'indemnité de procédure sur la base de sa capacité financière.

Dans de telles circonstances, seul le montant de base doit être pris en considération, à savoir 2.400,00 € (montant applicable pour les litiges dont la demande se situe entre 20.000 € et 40.000 €).

3.-

Pour le surplus, en vertu de l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète.

Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, notamment si les parties succombent respectivement sur quelque chef.

En l'espèce, les parties ont succombé respectivement puisqu'aucune d'entre elles n'a obtenu complète satisfaction. Ainsi, les demandes de Madame V. sont déclarées très partiellement fondées (pour environ 10%).

Dans ces conditions, le Tribunal estime que les dépens doivent être compensés, d'une part, en accordant à la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE, 90% du montant de base de l'indemnité de procédure qu'elle réclame soit 2.160 € (2.400 € x 90%) et, d'autre part, en accordant à Madame V. N 10% du montant de base de l'indemnité de procédure, soit 240 € (2.400 € x 10%). Ces montants doivent eux-mêmes se compenser, en sorte que Madame V. doit à la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE à titre de dépens, 1.920 € (2.160 € - 240 €).

VII. Quant à l'exécution provisoire

Madame V. sollicite l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

Conformément à l'article 1397 du Code judiciaire, l'exécution provisoire est la règle.

Aucun élément justifiant que le Tribunal ne s'écarte de cette règle n'est, en l'espèce, invoqué.

Il y a donc lieu d'autoriser l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant appel et sans garantie.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Reçoit les demandes principale et reconventionnelle ;

Déclare la demande de Madame V. très partiellement fondée ;

Par conséquent, condamne la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE à payer à Madame V. sous déduction des éventuelles retenues sociales et fiscales légalement applicables :

- 2.096,26 € bruts à titre d'amende civile prévue par l'article 7 de la CCT n°109 représentant 2 semaines de rémunération ;
- Les intérêts au taux légal sur la somme précitée à dater du 7 octobre 2016 et ce, jusqu'à parfait paiement ;

Prend acte que :

- Madame V. a renoncé à sa demande de 1.220,54 € à titre de prime de fin d'année 2015 ;
- La demande de Madame V. de 2.476,21 € à titre de prime de fin d'année 2016 est devenue sans objet ;

Déclare les demandes de Madame V. non fondées pour le surplus ;

Déclare le demande reconventionnelle fondée ;

R.G. : 17/775/A

code 101

Rép.: 18/ 7730

En conséquence, condamne Madame V.
JARDINS DE WALLONIE :

à payer à la SCRL LES

- 203,89 € à titre de dommages et intérêts ;
- 1.439,21 € à titre de remboursement d'une somme indûment perçue ;
- Les intérêts au taux légal sur les montants susmentionnés à dater de leur exigibilité jusqu'à parfait paiement ;

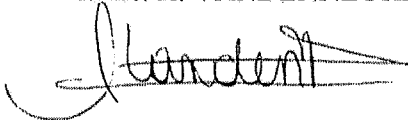
En application de l'article 1017 alinéa 1^{er}, du Code judiciaire, condamne Madame V/ à payer à la SCRL LES JARDINS DE WALLONIE la somme de 1.920 € à titre d'indemnité de procédure et délaisse à chaque partie le surplus de ses dépens,

Autorise l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant appel et sans garantie,

Ainsi rendu et signé par la **troisième** chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, composée de :

Mme C. REYNTENS
Mme. S. ALLARD
Mme. V. VANHOVE
Mme. A. VANDENNEUKER

Juge au Tribunal du travail, présidant la chambre,
Juge social au titre d'employeur,
Juge social au titre de travailleur employé,
Greffier.

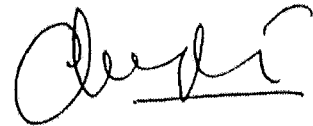


VANDENNEUKER

VANHOVE



ALLARD

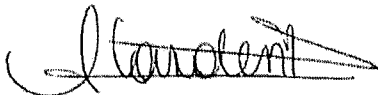


REYNTENS

En application de l'article 785 du Code judiciaire, il a été constaté l'empêchement de Mme VANOVE, Juge social au titre de travailleur employé, de signer le présent jugement.

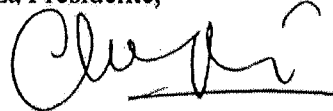
Et prononcé à l'audience publique du **18 septembre 2018** de la **troisième** chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme C. REYNTENS, Juge au Tribunal du travail, président de chambre, assistée de Mme. A. VANDENNEUKER, Greffier.

Le Greffier,



A. VANDENNEUKER

La Présidente,



C. REYNTENS