
TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
Division Charleroi

JUGEMENT

prononcé en audience publique de la 3^{ème} Chambre

En cause de : Madame M.

Partie demanderesse comparaissant par Maître Dewijze Christian et Me Waterlot,
avocats à 1040 Bruxelles, rue de la Loi, 28 boîte 8.

Contre :

1. La SPRL BESTSELLER RETAIL BELGIUM
 BCE 0479,362.617
 Dont le siège social est sis
 Keizerstraat 9

 à 2000 ANVERS

2. JACK & JONES CHARLEROI
 Unité d'établissement de la SPRL RETAIL Belgium
 Inscrite sous le numéro d'établissement 2.208.414.440
 Grand Rue 143
 6000 CHARLEROI

parties défenderesses comparaissant par Maître Van der Hofstadt ,avocat à 2020
Anvers, Jan Van Rijswijcklaan 1 et Maître Bijnens, avocat à 2018 Anvers, Artsen
Zonder Grenzenstraat, 4 bte 112.

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

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, usage de la

langue française ayant été fait ;

Vu la requête introductive d'instance déposée au greffe le 1^{er} mars 2017 ;

Vu le dossier de pièces de la première défenderesse reçu au greffe le 6 août 2018 ;

Vu les conclusions additionnelles de la première défenderesse reçues au greffe le 27 décembre 2017 ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse et les pièces complémentaires de la demanderesse reçues au greffe le 29 mars 2018 ;

Vu la fixation de la cause en application de l'article 747 du Code judiciaire à l'audience du 3 septembre 2018, à laquelle les parties ont été entendues en leurs dires et moyens ;

Vu le dossier de pièces déposé par la demanderesse à cette même audience ;

Désistement d'action

A l'audience du 3 septembre 2018, la demanderesse a précisé qu'elle se désistait de son action en ce que celle-ci est dirigée à l'encontre de JACK & JONES CHARLEROI.

Il y a lieu de lui donner acte de son désistement d'action.

Tentative de conciliation

Il n'a pu être procédé à la tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire.

Faits.

Il n'est pas contesté que la défenderesse exploite une chaîne de magasins de prêt à porter, notamment sous les enseignes « JACK & JONES » et « VERO MODA ».

La demanderesse a été engagée par la défenderesse en qualité d'employée (vendeuse dans les magasins de Bestseller), d'abord dans les liens d'un contrat à durée déterminée avec période d'essai du 26 avril 2011 au 25 avril 2012, puis dans les liens d'un contrat à durée indéterminée à temps plein à partir du 24 avril 2013.

Par un addendum signé le 20 mai 2014, la demanderesse a été engagée en qualité de « première vendeuse dans les magasins de Bestseller » pour la période allant du 20 mai 2014 au 19 mai 2015.

Il n'est pas contesté que la demanderesse a d'abord travaillé dans un magasin situé à Bruxelles puis, à partir du mois d'août 2014, dans un magasin situé à Charleroi.

Un contrat à durée indéterminée à temps partiel (24 heures par semaine) a été signé par les parties à Charleroi le 19 août 2014.

Le 30 avril 2015, la défenderesse adresse à la demanderesse un avertissement, lequel précise notamment :

« Avec cette lettre, nous voudrions vous confronter avec votre attitude des derniers mois. Fin août 2014, vous étiez transféré de magasin de Jack&Jones Bruxelles à Jack&Jones Charleroi, à cause du fait que vous avez indiqué que vous avez des problèmes avec autres personnes du personnel. Au début de votre transfert, tout était bien. Mais après quelques semaines, votre areamanager nous a signalé que vous avez critiqué le staff concernant la façon de travailler, vous avez exprimé des réactions excessives et anormales avec des choses tout normale et que vous avez eu du critique personnel sur des collègues sans motif.

Fin novembre, il y ont plusieurs employés du magasin à Charleroi qui ont fait un témoignage à cause du fait qu'il trouve difficile à travailler avec vous. Les réactions étaient :

- *Vous êtes imprévisible, ce qui a une influence négative sur l'atmosphère au travail*
- *Vous dites au clients que vous ne voudriez rien à faire avec le magasin à Charleroi, à cause du fait que vous travaillez à Bruxelles normalement*
- *Vous avez demandé l'opinion des clients concernant le pull-over de votre collègue, vous avez offensé Vero Moda (la marque ce qu'est vendu aussi au même magasin)*
- *Vous avez refusé de répondre à une question d'un de vos collègues, par ce que vous trouvez la question impertinent.*

Le 15/04/2015, il y avait de

nouveau un petit incident. Pendant toute l'après-midi, vous avez passé votre temps à critiquer ouvertement la société et l'équipe Management (Benoît Van et Jérôme C) devant tous les clients et la nouvelle étudiante Aurélie.

Nous vous citons : « Ce n'est qu'une société de merde, ils font n'importe quoi ici, nous sommes exploités » (sic).

Dans cet avertissement, la défenderesse précisait enfin qu'elle comptait sur la demanderesse pour changer d'attitude et traiter ses collègues et responsables avec respect et qu'à défaut, elle se verrait dans l'obligation de prendre les mesures décrites dans le règlement de travail dont elle citait l'article 49 libellé comme suit : *« Sans préjudice du pouvoir d'appréciation souverain du juge, les faits suivants sont considérés comme un motif grave pouvant justifier la rupture immédiate du contrat... :*

- *Refuser d'accomplir des tâches qui lui sont assignées de manière raisonnable ;*
- *Formuler des reproches et commettre des brutalités en présence de l'employeur ;*

- (...)
- *Persister à refuser de suivre les règles internes ».*

La demanderesse n'a émis aucune observation ni contestation à la suite de cet avertissement.

Le 8 octobre 2015, la défenderesse a adressé à la demanderesse un nouvel avertissement précisant notamment : « *Le 06/10 votre shopmanager a constaté que le stock dans le magasin où vous travaillez était dans un état de désordre dans toutes les catégories. Dans le passé, vous avez obtenu déjà plusieurs avertissements oraux au sujet du rangement du magasin et du stock. Ceci sans améliorations comme résultat ».*

La défenderesse attire par ailleurs l'attention de la demanderesse sur les articles 34 et 38 du règlement de travail, lesquels précisent qu'un travailleur doit agir conformément aux ordres et instructions qui lui sont donnés par l'employeur et qu'il doit obéissance et respect à toute personne ayant, à titre quelconque, autorité sur le lieu de travail.

La demanderesse n'a émis aucune observation ni contestation à la suite de cet avertissement.

La demanderesse a été licenciée pour motif grave par lettre recommandée du 24 mai 2016.

Par lettre recommandée du 26 mai 2016, la défenderesse a libellé comme suit les motifs du licenciement :

« Lundi matin, nous avons reçu un mail de Madame Caroline C... (envoyé le samedi 21 mai 2016), avec en annexe un screenshot de votre page Facebook (accessible publiquement) dans lequel vous postez un message à son sujet. Je joins ces pages en annexe (pièce 1), laquelle fait partie intégrante de cette lettre. J'ajoute aussi le screenshot que j'ai moi-même pu faire sur votre page Facebook, qui était pour tout le monde accessible. Au dessus d'une photo d'un siège en désordre dans le magasin à Charleroi où vous travaillez, vous avez écrit ce qui suit :

Ma responsable de boutique :

« on n'a pas fait de réasort ce matin car il n'y avait rien en stock »

→voilà voilà ce j'ai trouvé !

La question que je me pose c'est...est elle de mauvaise foie, fainéante ou juste aveugle ???

J'ai aussi remarqué →qu'au moins tu en fais au plus tu évolues

→au plus tu te donnes à fond au moins tu reçois !

Il est peut-être temps que je me gratte un peu les couilles qui sait ça portera ces fruits !

Selon les informations sur votre page, 23 personnes ont ajouté des émoticônes à ce message. Il y a eu 9 réactions et le message a aussi encore été partagé 4 fois par des amis à vous et qui sait combien de fois il a encore continué à être partagé.

Ce message a été découvert par hasard par Madame Caroline C. , ladite responsable de boutique de ce moment, qui a cliqué sur votre profil lorsque vous avez été présentée par Facebook comme amie.

Ce fait constitue pour nous une faute grave qui a compromis la confiance en vous à un point tel que la poursuite d'une collaboration professionnelle est devenue définitivement impossible.

Il est clair que vous vous êtes exprimée de manière très dénigrante à l'égard votre responsable de magasin et ce, sur un média accessible publiquement. En outre, vous avez exposé notre entreprise sous un très mauvais jour en affichant la photo de la siège désordonnée avec du stock. L'une des réactions en dit long : même aux magasins de fripes...c'est plus propre... »

Toutes tentatives de conciliation sont restées vaines.

Objet de la demande.

Par ses conclusions reçues au greffe le 29 mars 2018, la demanderesse sollicite :

- que sa demande soit déclarée recevable et fondée ;
- d'entendre prononcer la résolution du contrat conclu entre les parties aux torts de la défenderesse ;
- la condamnation de la défenderesse à lui payer les sommes brutes suivantes :
 1. 17.908,53€ à titre d'indemnité de rupture ;
 2. 5.854,80€ à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, lesdites sommes, à augmenter des intérêts judiciaires ainsi que des frais et dépens de l'instance, le tout assorti de l'exécution provisoire.
- La délivrance de documents sociaux rectificatifs.

Discussion

1. Quant à la résolution du contrat

Ce chef de demande est non fondé.

Le contrat a en effet déjà été rompu le 24 mai 2016.

2. Quant à l'indemnité de rupture

2.1. Quant au respect du double délai de trois jours

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins ; de même, peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé ; cfr article 35, alinéas 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978. Selon V.VANNE :

« Lorsque le contrat est rompu par l'employeur, le point de départ du délai légal ne commence à courir qu'à partir du moment où la personne compétente pour rompre le contrat a connaissance des faits commis par le travailleur. Il ne suffit pas que le supérieur hiérarchique du travailleur ait connaissance des faits ; il faut que « l'autorité » compétente pour licencier ait été informée des faits considérés comme graves » (V. VANNES, « Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques », Bruylant 2003, pages 748 et 749).

Par ailleurs, la Cour de Cassation rappelle de manière constante que le délai légal de 3 jours ouvrables débute le jour de la connaissance des faits et non le jour où la personne compétente pour donner congé « aurait pu ou dû » en avoir connaissance. Elle censure les arrêts qui considèrent que la rupture pour motif grave est irrégulière par la seule circonstance que son auteur avait la possibilité de connaître plus tôt les faits allégués à titre de motif grave (voir notamment Cass., 28 février 1994, *J.T.T.*, 1994, p. 286 ; Cass., 25 avril 1989, *J.T.T.*, 1989, p. 81 ; C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, « Le licenciement pour motif grave, 2^{ème} édition, Larcier, 2013, p. 67).

En l'espèce, il résulte des pièces 3 et 7 du dossier de la défenderesse que c'est en annexe à un courriel du samedi 21 mai 2016 que Madame Caroline C. a envoyé à Monsieur Luigi C. Area Manager de la défenderesse, un « screenshot » de la page Facebook sur lequel la demanderesse a posté le 18 mai 2016 la photo et message dont il est question dans la lettre de licenciement.

La personne compétente pour licencier au sein de la défenderesse a en conséquence nécessairement eu connaissance des faits reprochés au plus tôt le 21 mai 2016.

La demanderesse, qui a l'obligation de collaborer à l'administration de la preuve, n'apporte de son côté pas la preuve du fait que la défenderesse aurait eu connaissance du fait reproché à une date antérieure.

Le délai de trois jours a par conséquent été respecté.

2.2. Quant à la réalité et à la gravité des faits reprochés

Rappel des principes relatifs au licenciement pour motif grave.

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

Il incombe à l'employeur de le démontrer.

La notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, comporte trois éléments :

- une faute;
- la gravité de cette faute;
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Le dernier élément implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais *in concreto* en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé (C.T. Bruxelles, 27 décembre 2007, *JTT*, 2008, p. 152). Le fait qui peut justifier le licenciement sans indemnité ni préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave (Cass., 20 novembre 2006, *JTT*, 2007, p. 190).

Ces éléments concernent tant le travailleur que l'employeur.

Le juge doit tenir compte, notamment, de l'ancienneté, des fonctions, des responsabilités, du passé professionnel, des éventuels antécédents, de l'état de santé physique et mentale du travailleur tel que connu de l'employeur.

Par ailleurs, l'exécution de bonne foi du contrat de travail emporte une obligation de loyauté réciproque entre l'employeur et le travailleur, en raison de la relation de confiance qui doit exister entre eux. La loi relative aux contrats de travail dispose que les parties se doivent le respect et des égards mutuels (article 16).

Ces obligations ne privent pas le travailleur de tout droit de critique à l'égard de l'employeur. Il convient de rechercher le juste équilibre entre, d'une part, la liberté du travailleur de s'exprimer, garantie en règle par l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme et par l'article 19 de la Constitution, d'autre part, ses obligations à l'égard de l'employeur (voir à ce sujet S. Gilson et F. Lambinet, *La liberté d'expression du travailleur salarié*, Anthemis, coll. Les dossiers du B.S.J., 2012, C. Preumont, « Les médias sociaux à l'épreuve du droit du travail », *JTT*, 2011, pp. 353 et s.; V. Junod, « La liberté d'expression du *whistleblower* », *Rev. trim. D.H.*, 2009, pp. 227 et s.).

Selon la Cour du Travail de Mons, dont le Tribunal fait sienne la jurisprudence :

« Les différents critères qui permettent de tracer la frontière entre le droit du travailleur de s'exprimer librement dans le cadre professionnel, fut-ce pour critiquer son employeur et, d'autre part, l'insubordination dont le travailleur se rend coupable lorsqu'il tient des propos qui heurtent le pouvoir d'autorité de l'employeur sont, notamment, les suivants :

(...)

- *Le contexte privé de l'exercice du droit de critique est pris en considération. La Cour du travail de Bruxelles décide que n'est pas fautif le fait, pour un employé, d'avoir tenu à un collègue de travail, au cours d'une conversation privée au domicile du premier, des propos critiques sur la gestion de l'entreprise (C.T. Bruxelles, 30 mars 1990, J.T.T., 1990, p. 441 ;*
- *La façon de formuler les critiques : la jurisprudence opère une distinction entre l'expression verbale, plus volontiers spontanée, et l'expression écrite censée plus réfléchie (CEDH, 21 juillet 2011, Heinisch c/ Allemagne, affaire 28274/08) ;*
- *L'absence d'intention de nuire est prise en considération et un contrôle de proportionnalité peut être effectué : il faut que l'intérêt public soit concerné par la révélation de l'information (CDEH, op.cit.*
- *De manière générale, le droit critique devient gravement fautif si, par l'outrance de sa formulation ou la publicité qui lui est donnée, il sape l'autorité de l'employeur et atteint sa crédibilité. »*

(C.T. Mons, 12 septembre 2017, R.G. 2016/AM/257, inédit).

Application des principes en l'espèce.

En l'espèce, la défenderesse reproche à la demanderesse d'avoir publié sur sa page Facebook accessible au public, une photo sur laquelle on peut voir des vêtements en désordre, accompagnée du message suivant : « *Ma responsable de boutique : « on n'a pas fait de réasort ce matin car il n'y avait rien en stock » -> voilà voilà ce que j'ai trouvé ! La question que je me pose c'est ... est elle de mauvaise foi, fainéante ou juste aveugle ?? J'ai aussi remarquée → qu'au moins tu en fais au plus tu évolues & → au plus tu te donnes à fond au moins tu reçois ! Il est peut être temps que j me gratte un peu les couilles qui sait ça portera ces fruits » (sic).*

Contrairement à ce que soutient la demanderesse à la page 11 de ses conclusions, la publication Facebook litigieuse n'est pas une preuve obtenue irrégulièrement.

L'on ne peut en effet pas considérer que la défenderesse a pris connaissance d'une information transmise par voie électronique qui ne lui était pas destinée personnellement puisque qu' en l'espèce, l'information, publiée sur une page « publique », était accessible à tout internaute.

Par ailleurs, le fait reproché n'est pas contesté par la demanderesse qui estime toutefois qu'il ne peut être considéré comme une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

Elle fait en effet valoir que :

- elle ignorait que sa publication sur Facebook revêtait un caractère public ;
- son intention était, non pas de donner un caractère public à ses propos mais de trouver du réconfort dans les commentaires et encouragements de ses proches ;
- Le nom de son employeur et de sa responsable ne sont pas repris dans la publication ; les commentaires liés à la publication témoignent de l'absence de connaissance de l'identification de l'employeur ;
- Elle a été victime de faits de harcèlement de la part de collègues tant dans le magasin de Bruxelles que dans celui de Charleroi et que la publication sur Facebook constitue « *un coup d'éclat pour exprimer le ras-le-bol au sein d'un magasin où la travailleuse était isolée, depuis près de 2 années, suite à un conflit avec deux de ses collègues, conflit existant déjà dans le précédent magasin de la même enseigne* ».

Le Tribunal estime qu'il n'est pas plausible, qu'un utilisateur âgé de 32 ans (à l'époque des faits) d'un réseau social utilisé par des millions de personnes dans le monde, ait pu ignorer que les publications réalisées via son profil Facebook étaient accessibles à tous les internautes.

En effet, le caractère public d'un profil Facebook résulte des paramètres par défaut de la plateforme, paramètres que l'utilisateur est expressément invité à régler à sa guise dès la création du compte.

Si la demanderesse avait réellement eu l'intention de conserver sa publication à l'abri des regards des internautes, elle aurait soit modifié les paramètres de publicité de son compte pour en masquer le contenu aux tiers non « amis », soit modifié les paramètres particuliers de la publication afin qu'elle ne soit visible qu'à un nombre très limité de personnes.

L'intention de la demanderesse était donc clairement de donner un caractère public à ses propos alors que cette diffusion était sans aucun intérêt public.

Si son intention avait été, comme elle le soutient, de trouver du réconfort auprès de ses proches, elle aurait limité l'accès à l'information publiée à un nombre très limité de personnes.

Par ailleurs, si le nom de la défenderesse et celui de la responsable de la demanderesse ne sont pas mentionnés dans le message posté, la défenderesse et la « responsable » sont identifiables par tous ceux qui connaissent la demanderesse.

La demanderesse n'établit enfin pas qu'elle aurait été victime de harcèlement de la part de ses collègues, ce qui, selon elle, expliquerait la publication litigieuse et permettrait de considérer que les faits ne sont pas d'une gravité telle qu'ils justifieraient un licenciement sans préavis ni indemnité.

Le certificat médical produit par la demanderesse fait en effet seulement état du fait que la demanderesse rencontrait des difficultés à son travail, sans autre précision, et a en toute hypothèse été rédigé sur base des déclarations de la demanderesse.

Le formulaire complété par MENSURA (pièce 5 du dossier de la défenderesse) ne fait quant à lui que mentionner qu'il est recommandé que la demanderesse ne travaille plus dans le magasin de Bruxelles pendant une période indéterminée, sans préciser les raisons exactes de cette recommandation.

La déclaration écrite de la nommée Aurélie D. étudiante ayant effectué un stage dans le magasin de Charleroi au cours de la période allant du 11 avril 2015 au 4 mai 2016, est par ailleurs en contradiction avec les témoignages de deux autres collègues de travail (Mélissa D. et Luca F. témoignages dont la défenderesse fait mention dans son avertissement du 30 avril 2015, avertissement non contesté par la demanderesse *in tempore non suspecto*).

Le contenu du message publié manifeste expressément l'absence de respect de la demanderesse envers sa responsable et porte par ailleurs atteinte à l'image de son employeur.

Les termes utilisés, s'ils ne constituent pas des injures au sens strict, sont manifestement dénigrants et irrespectueux (« *est- elle de mauvaise foi, fainéante ou juste aveugle ???* », « *au moins tu en fais au plus tu évolues* »

La publication d'un tel message est fautive dans le chef d'un employé, car elle porte atteinte à son obligation de loyauté et qu'elle est susceptible de nuire à l'employeur.

Un tel comportement fautif est d'autant plus grave que :

- La défenderesse avait déjà averti la demanderesse du fait qu'elle trouvait son attitude de dénigrement intolérable (voir avertissement non contesté du 30 avril 2015) ;
- la demanderesse a publié son message sur sa page publique.

Ce faisant, elle a irrémédiablement détruit l'autorité et le respect mutuel indispensables à la poursuite des relations de travail.

C'est dès lors à juste titre que la défenderesse a licencié la demanderesse pour motif grave.

3. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

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 CCT n° 109 du 12 février 2014).

En l'espèce, le licenciement de la demanderesse est bien intervenu pour un motif que le Tribunal a jugé grave.

Le Tribunal considère par ailleurs que tout autre employeur normal et raisonnable, placé dans la même situation, aurait procédé au licenciement du travailleur.

Ce chef de demande n'est pas fondé.

4. Quant à la délivrance de documents sociaux rectificatifs

Ce chef de demande n'est pas fondé vu les considérations qui précèdent

5. Quant à l'exécution provisoire

Le Tribunal ne déroge pas à l'application de l'article 1397 du code judiciaire.

PAR CES MOTIFS,

**LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,
statuant contradictoirement,**

Dit la demande recevable mais non fondée.

En déboute la demanderesse.

La condamne aux frais et dépens de l'instance, liquidés par la défenderesse à 1.320€.

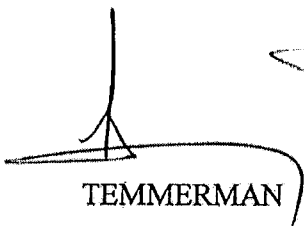
Dit n'y avoir lieu à déroger à l'article 1397 du Code judiciaire.

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

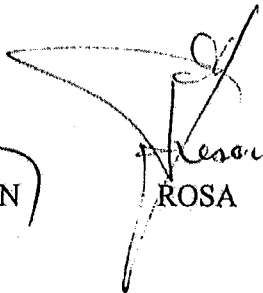
Mme MARCOTTE,	Juge au Tribunal du Travail,
	présidant la chambre,
Mme PIJPOPS,	Juge social au titre d'employeur,
M. ROSA,	Juge social au titre d'employé
Mme TEMMERMAN,	Greffier.

En application de l'article 785 du Code judiciaire, il a été constaté l'impossibilité pour Madame PIJPOPS, Juge social au titre d'employeur, de signer le présent jugement.

Et prononcé en audience publique de la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, le 1^{er} octobre 2018, par Madame P. MARCOTTE, Juge au Tribunal du travail, présidant la chambre, assistée de A. TEMMERMAN, Greffier.

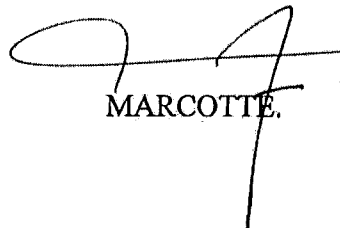


TEMMERMAN



ROSA

PIJPOPS



MARCOTTE.