



Numéro de rôle : 18/2428/A
Numéro de répertoire : 20/3141
Chambre : 3ème
Parties en cause : § c/SD WORX STAFFING SOLUTIONS SA
Type de Jgt Jgt cont

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

**TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Charleroi**

JUGEMENT

**Audience publique du
6 avril 2020**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE
Rôle n° 18/2428/A - Jugement du 6 avril 2020

La 3ème chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de , après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : Madame 1

PARTIE DEMANDERESSE, comparaissant par Maître

CONTRE : La SA SD WORX STAFFING SOLUTIONS, anciennement dénommée VIO INTERIM,
[BCE 0807.281.213]
Brouwersvliet, 2
2000 Anvers
en sa qualité d'ayant droit de la S.A. TRACE (BCE 0479.885.526)
dont le siège social était sis à Charleroi, boulevard Zoé Drion, 25

PARTIE DEFENDERESSE, comparaissant par Maître

La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire a été appliquée.

Vu la requête introductive d'instance déposée au greffe le 3 décembre 2018 ;

Vu la fixation de la cause en application de l'article 747 du Code judiciaire à l'audience du 2 mars 2020, à laquelle les parties ont été entendues en leurs dires et moyens ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de la demanderesse reçues au greffe le 7 juillet 2019 ;

Vu les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la défenderesse reçues au greffe le 26 août 2019 ;

Vu le dossier de pièces des parties ;

Vu les conclusions de reprise d'instance déposées à l'audience du 2 mars 2020 par le conseil de la défenderesse.

Tentative de conciliation

La tentative de conciliation prévue à l'article 734 du code judiciaire, a eu lieu à l'audience du 2 mars 2020, mais n'a pas abouti ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE
Rôle n° 18/2428/A - Jugement du 6 avril 2020Faits.

La demanderesse a été engagée par la S.A. TRACE dans les liens d'un contrat à durée indéterminée à temps plein le 1er octobre 2015 en qualité d'employée pour exercer la fonction de consultante (voir pièce 1 des dossiers respectifs des parties).

Il n'est pas contesté qu'elle a été en congé de maternité du 21 mars 2016 au 20 octobre 2016.

Le 20 octobre 2016, la S.A. TRACE a adressé à la demanderesse un avertissement libellé notamment comme suit :

« Madame S Avertissement

Nous revenons à notre entretien de ce 20 octobre 2016 au cours duquel nous vous avons manifesté notre mécontentement quant à votre qualité de travail.

A cette occasion, nous vous avons énuméré les nombreux dysfonctionnements.

Profitant du présent courrier, il nous semble important de vous en remémorer les principaux éléments.

En réalité, durant votre absence, nous avons fait le point sur l'exécution de votre contrat de travail et les différents dysfonctionnements en agence dont vous aviez directement été la cause. Nombre d'exemples vous a été donné lors de notre entrevue visée ci-dessus.

1.

D'une manière générale, faut-il vous le rappeler le nombre important de difficultés constatées à l'occasion de la gestion de la boîte mail de votre agence d'affectation.

Cette adresse commune à toutes nos consultantes est un outil crucial pour la réussite de notre activité en agence dès lors qu'y sont réceptionnés un nombre important de demandes /requêtes de la part de nos clients, intérimaires et prospects.

Traiter de manière adéquate les messages électroniques de cette boîte est (donc) essentiel pour répondre à nos très nombreuses candidatures, pour le traitement adéquat de la paie de nos intérimaires et le suivi administratif de nos nombreux dossiers.

Au cours des derniers mois suivant la suspension de l'exécution de votre contrat de travail, nous avons, à notre corps défendant, constaté un manque total d'investissement et de suivi de votre part. (...) » (voir pièce 2 du dossier de la demanderesse et pièce 3 du dossier de la défenderesse).

La demanderesse a sollicité et obtenu un congé parental (à concurrence d'un 4/5^{ème} temps) pour la période allant du 9 janvier 2017 au 9 août 2018 (voir pièce 4 du dossier de la défenderesse).

La S.A. TRACE a mis fin au contrat de travail le 6 février 2018 moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalent à 12 semaines de rémunération (voir pièce 5 du dossier de la défenderesse).

Par courrier du 23 février 2018, la demanderesse a demandé à la S.A. TRACE de lui communiquer les motifs de son licenciement (voir pièces 6 et 7 du dossier de la défenderesse).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE
Rôle n° 18/2428/A - Jugement du 6 avril 2020

Par une lettre du 8 mars 2018 adressée à la demanderesse, la S.A. TRACE a répondu comme suit à la demanderesse :

« Madame :

Concerne : Votre courrier daté du 23/02/2018 – reçu le 07/03/2018 – éléments motivant le licenciement

Nous accusons réception de votre courrier repris sous rubrique.

Nous vous le rappelons.

Vous avez déjà fait l'objet d'un avertissement sévère en date du 20 octobre 2016 en raison de nombre de dysfonctionnements importants. Depuis nous n'avons connu aucune amélioration tangible dans l'exécution des tâches qui étaient les vôtres.

Plus fondamentalement, faut-il vous rappeler que vous étiez HR Consultante et qu'à ce titre, vous aviez un rôle tout à la fois essentiel et moteur pour votre / notre réussite.

A cet égard, vous n'avez pas été capable ces dernières années de jouer le rôle qui était le vôtre. Les exemples de dysfonctionnement sont nombreux. Comme expliqué lors du bilan daté du 26 janvier 2018 avec Madame H (rapport que vous avez reçu), nous avons (déjà) relevé ces points :

-Authenticité : La capacité d'exercer une forte attirance personnelle et une influence naturelle sur les gens, perçues comme le rayonnement d'une vraie franchise et transparence

Bilan 2017 : pas atteint. J'ai constaté que tu as fait preuve de démotivation depuis mon arrivée. Démotivation qui a duré plusieurs mois et qui a tiré l'agence vers le bas. Cela a eu un impact conséquent sur l'ensemble de l'agence, indépendamment de ton équipe directe.

Je t'ai également entendue proférer des paroles que je considère comme déplacées, par exemple: « je reviens mais ce n'est pas de gaieté de coeur »... Ajouté à cela l'influence sur ta jeune collègue M que tu entraines dans ton négativisme.

De ce fait, une mauvaise ambiance règne dans l'agence, qui est ressentie non seulement par les collègues de l'agence, de la Ba, les membres du siège, le personnel de Group Flexpoint, les personnes venant se présenter à l'agence. Je t'ai à plusieurs reprises depuis mon entrée en fonction demandé que les choses changent mais force est de constater que ce n'est toujours pas acquis.

Par conséquent, je ne me sens pas en confiance avec toi : comme expliqué ci-dessus, je constate que ton comportement est différent quand je suis présente ou non à l'agence.

Pour conclure ce point, je considère que ces exemples reflètent un manque d'implication de ta part dans ton travail.

-Entrepreneurship: Signaler les opportunités sur le marché, tant pour les produits/services existants que pour les nouveaux, agir en conséquence avec créativité, persévérance et audace, et oser prendre des risques en tenant sa chance et ainsi créer de la valeur. Apprendre à connaître les souhaits et besoins du client et agir en fonction. Anticiper les besoins des clients et donner priorité à un niveau de service élevé et à la satisfaction du client.

Bilan 2017 : pas atteint. Lors de l'encodage dans Prato, j'ai pu constater une méconnaissance des clients actifs de ton portefeuille et de ceux de ton agence. Cela est intolérable pour une Consultante confirmée. Ceci avait apparemment déjà été relevé dans ton avertissement du 20 octobre 2016 : manque de rigueur, de curiosité, de prise de responsabilité de ta part et de suivi.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE
Rôle n° 18/2428/A – Jugement du 6 avril 2020

Voici des exemples récents :

- Zentech -> contrat ouvrier fait sur une CP Employé (à l'heure actuelle, et malgré plusieurs requêtes de ma part, rien n'a encore été corrigé)
- Setca-FGTB -> le champ 'délégation syndicale' est complété par 'non' (un organisme syndical qui n'a pas de délégation syndicale me paraît incorrect, tu devais vérifier, tout comme vérifier la CP ; à l'heure actuelle, rien d'entrepris de ta part)
- Solidaris : tu n'as pas complété la Fiche client en visite, or cela devait être revu avec le client
- Etc.

Enfin, les profils de ton agence sont variés et multiples ; ta volonté de te consacrer uniquement aux profils dits 'administratifs' pendant les derniers mois a été un frein au développement de l'agence.

-Orientation client: La mesure dans laquelle une personne anticipe activement et agit sur les besoins exprimés et tacites (nouveaux, différents de celui déjà connus) des clients (internes ou externes), sans mettre leurs propres objectifs organisationnels en péril

Bilan 2017 : pas atteint. L'orientation client vise les clients externes à l'entreprise mais également les clients internes. À cet effet, j'ai pu constater que tu ne t'intéresses pas aux besoins des clients entreprises, intérimaires et collègues (on en revient au manque de curiosité et d'implication).

Je considère que tu n'anticipes pas le bon déroulement du processus et ne met pas en place une manière de fonctionner optimale entre Trace et le client. Ceci a engendré des erreurs. Par

Exemple :

- Retro d'annulation contrat chez le client car qui faisait la garde captel avait mis l'étudiante sous contrat ouvrier (contrat fait sur l'agence 562) ; cette erreur aurait pu être évitée si tu avais suivi ma consigne scrupuleusement, à savoir compléter tous les contingents student
- NEXT STEP : tu as effectué 2 contrats pour des intérimaires qui ne devaient pas travailler ; la conséquence de ton manque de vigilance coûte à Trace car nous devons payer les intérimaires sans facturer au client ;
- La BA perd chaque semaine du temps sur tes dossiers : contrat non faits, entraînant un nombre important de retros (expl Retrimense) pour pouvoir payer les intérimaires ; erreurs de paramétrage du client, de l'intérimaire, données manquantes/erronées dans les contrats, etc.
- Les fiches de poste et VM ne sont toujours pas en ordre
- Etc.

La direction de Trace a pourtant, à de nombreuses reprises, exprimé l'importance d'être en ordre légalement car Trace pourrait perdre son agrément, ce qui entraînerait une cessation complète de nos activités, et par conséquent la perte de nombreux emplois en interne.

Je constate quand je t'interroge que tu ne me proposes aucun plan d'actions permettant de ne plus avoir de retros et d'avoir des intérimaires en ordre de démarrage (VM+FDP) ; tu ne t'établis même pas un plan d'actions personnel visant à améliorer la qualité opérationnelle."

Une mise au point a donc été faite par le management ; en vain.

En réalité, les reproches qui vous ont été faits sont similaires à ceux émis à la suite de la notification de l'avertissement en 2016.

Manifestement, vous n'étiez pas au fait de vos obligations telles que résultant de l'article 17 de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail et contraignant un membre du personnel d'exécuter ses tâches avec conscience.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE
Rôle n° 18/2428/A - Jugement du 6 avril 2020

A cet égard, on rappellera en outre que la LOI n'exclut aucun mode légal de preuve en vue de la démonstration de la réalité du motif invoqué s'agissant du licenciement, la concluante étant à même de démontrer la réalité du dit motif pour toute voie de droit. L'ARTICLE 12 de la LOI du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail stipule en effet que s'agissant des relations contractuelle du travail, la preuve testimoniale est admise, à défaut d'écrit, et quelle que soit la valeur du litige. » sic. (voir pièce 8 du dossier de la défenderesse).

Par un courrier du 12 avril 2018 de son conseil, la demanderesse a réclamé une indemnité forfaitaire de protection égale à 6 mois de rémunération (10.633,74€) et une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 6 mois de rémunération (10.633,74€) (voir p. 10 du dossier de la défenderesse).

Par un courrier du 14 mai 2018, la défenderesse a maintenu sa position et, après avoir rappelé l'avertissement du 20 octobre 2016 et les manquements y formulés, a précisé que :

«

9. En janvier 2017, afin de l'encourager s'agissant de la bonne exécution son contrat de travail, il est décidé d'acter dans son chef un statut dit « confirmé » et non pas « Senior » comme repris au terme de votre estimée.

10. Malgré cet encouragement manifeste, l'année 2017 fut témoin de nombre d'errements de votre cliente.

11. Début juillet 2017, Madame S fut interpellée par une de nos employées occupée sous contrat de travail d'étudiant à raison du calcul par la première d'un salaire erroné. Alors qu'elle fut interpellée en début de mois, la situation ne fut régularisée qu'avec un retard considérable.

12. Bien plus, Madame S avant sa prise de congé, donna une instruction erronée quant aux salaires à appliquer à Madame M qui s'occupa de corriger tous les salaires des étudiants occupés par cet utilisateur (ECOCUP) et de porter ces derniers au salaire barémique le plus élevé, sans se préoccuper des prescriptions sectorielles liées aux barèmes étudiants déterminés à raison de l'âge de ces derniers. Le client refusa, à bon droit, de prendre en charge les parties de salaires ne correspondant pas aux barèmes applicables. Cette bourde d'importance contraint notre société de prendre directement à sa charge les montants des salaires excédant le barème (en principe) applicables (...). S'en est suivie une plainte (manifestement fondée) de l'utilisateur concerné qui décida d'ouvrir son marché à la concurrence alors que nous étions depuis des années sont prestataire exclusif.

13. A cet égard notamment, il n'est pas contestable que votre cliente fut à l'origine d'un nombre DIMONA tardives (une trentaine), infractions particulièrement graves et très lourdement sanctionnées dans le secteur qui est le nôtre. Ces faits particulièrement graves furent constatés par Madame H fin octobre 2017, à sa prise de fonction

14. En septembre 2017, nous décidons d'ouvrir un nouveau poste en notre sein au titre de HR Consultant Office. Madame S ; comme d'autres de ses collègues, postula. Le 17 octobre 2017, il lui est annoncé qu'elle n'est pas retenue. Notre responsable des ressources humaines pris néanmoins le soin de lui expliquer de vive voix et dans un esprit manifestement constructif les raisons qui ont poussé son employeur à ne pas retenir sa candidature.

15. A la suite de ce refus, votre cliente n'hésita pas à adopter une attitude inacceptable à l'égard de Madame M retenue pour le poste litigieux, s'autorisant à des jugements de valeur

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE
Rôle n° 18/2428/A - Jugement du 6 avril 2020

biaisés et des critiques infondées à l'égard de sa collègue de travail, n'hésitant pas à créer un climat anxiogène pour cette dernière. Cette seule situation aurait permis à Madame N. de déposer une plainte formelle à raison d'une situation de harcèlement manifeste.

16. De la même manière et par rétorsion, Madame S. manifesta son intention de, nous la citons, « se mettre en maladie », ce qu'elle n'a pas hésité à faire entre le 19 octobre 2017 au 10 novembre 2017 inclus.

17. Néanmoins, toujours dans un esprit constructif, sa nouvelle responsable, Madame H. n'hésita pas à engager le dialogue avec votre cliente et ce durant sa période d'incapacité afin de permettre un retour de celle-ci dans les meilleures conditions qui soit.

18. Au retour de Madame S. Madame H. pris la peine de la rencontrer afin de veiller à une reprise d'activité conforme aux attentes de la première.

19. Dans la foulée de sa reprise de poste, soit le 13 novembre 2017 nous avons été contraints de constater que les errements de Madame S. perduraient.

20. A cette date, nous avons été contraints de constater, à nouveau, 27 Dimona tardives effectuées par votre cliente de janvier 2016 à mars 2016 et du 20 octobre 2016 au 31 décembre 2016.

21. De la même manière, nous avons dû (également) constater :

- votre cliente n'hésita (même) pas à associer à un travailleur étranger une nationalité fictive belge afin de lui permettre une embauche. La manipulation ne fut découverte qu'après le licenciement du travailleur (...);
- il était fréquent que votre cliente négligeait de traiter les demandes de nos utilisateurs. Ces dernières étaient laissées pour compte sans suivi;
- les retours négatifs de clients (ECOCUP, Martine Constant, Belgium Coatings) quant au mauvais recrutement de profils (des intérimaires sans les qualifications requises) était nombreux;
- nombreuses erreurs manifestes dans les contrats de travail, soulevées à maintes reprises par la collègue Business Officer, en charge de la paie des intérimaires;
- erreurs grossières dans les offres de collaboration (par exemple, votre cliente a « copié-collé » une offre d'un client pour un autre, en laissant toutefois les dates 2017 et la personne de contact du premier client. ». (voir pièce 11 du dossier de la défenderesse).

Toutes tentatives de conciliation sont restées vaines.

Objet de la demande.

A titre principal, la demanderesse sollicite la condamnation de la défenderesse à lui payer la somme de 30.403,32€ à titre d'indemnité de protection liée au congé parental en application de la Convention collective de travail n° 64 rendue obligatoire par l'arrêté royal du 29 octobre 1997, à augmenter des intérêts au taux légal depuis la date d'introduction de la requête jusqu'au complet paiement.

À titre subsidiaire, elle sollicite la condamnation de la défenderesse à lui payer la somme de 10.524,22€ à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable égale à 9

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE
Rôle n° 18/2428/A - Jugement du 6 avril 2020

semaines de rémunération, à augmenter des intérêts au taux légal depuis la date d'introduction de la requête jusqu'au complet paiement.

La demanderesse sollicite également la condamnation de la défenderesse aux entiers dépens de la procédure en ce compris l'indemnité de procédure prévue à l'article 1022 du code judiciaire d'un montant de :

- À titre principal : 2.400,00 EUR ;
- À titre subsidiaire : 1.320,00 EUR.

Elle sollicite enfin que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

Discussion

1. Quant à l'indemnité de protection liée au congé parental

L'article 15 de la convention collective de travail n° 64 instituant un droit au congé parental conclue le 29 avril 1997 au sein du Conseil national du travail précise :

« § 1^{er}. L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ou pour motif suffisant.

Par motif suffisant, il faut comprendre le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au congé parental.

§ 2. Cette interdiction de mettre fin unilatéralement à la relation de travail sort ses effets à la date de l'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 9 ci-avant soit au plus tôt 3 mois avant la prise de cours de la période de congé parental, et cesse 2 mois après la date de fin de cette même période.

[...]

§ 3. L'employeur qui, malgré les dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail. [...] ».

Même si les textes, tant de la loi de redressement du 22 janvier 1985, que de la C.C.T. n° 64, ne contiennent pas de disposition spécifique à cet égard, la charge de prouver que le licenciement d'un travailleur en congé parental est fondé sur un motif suffisant, dont la nature

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE
Rôle n° 18/2428/A - Jugement du 6 avril 2020

et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au congé parental, repose sur l'employeur (C.T. Liège, 18 décembre 2014, J.L.M.B., 2015, p. 671 ; C.T. Bruxelles, 12 novembre 2012, JTT, 2013, p. 165 ; C.T. Bruxelles, 11 septembre 2018, JTT, 2019, n° 1328- 10 février 2019 ; C.T. Mons, 19 décembre 2008, *Chr. D.S.*, 2010, p. 373 ; C.T. Bruxelles, 9 janvier 2018, JTT, 2018, p. 164).

La défenderesse ne peut être suivie lorsqu'elle soutient qu'en l'absence de preuve d'avertissement conforme au prescrit de l'article 9 de la CCT n° 64, la protection contre le licenciement prévue par l'article 15 de la CCT n° 64 ne trouve pas à s'appliquer.

Conformément à l'article 15, § 2, de la CCT n°64, l'interdiction de mettre fin unilatéralement à la relation de travail sort ses effets à la date de l'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 9 ci-avant soit au plus tôt 3 mois avant la prise de cours de la période de congé parental, et cesse 2 mois après la date de fin de cette même période.(c'est le Tribunal qui souligne).

En l'espèce, la période de congé parental avait déjà pris cours et n'avait pas encore pris fin lorsque la demanderesse a été licenciée.

Cette dernière bénéficiait donc de la protection prévue par la CCT n°64.

Il appartient à la défenderesse d'établir l'existence d'un « motif suffisant », soit un motif « dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au congé parental

La défenderesse estime que le licenciement est motivé par des considérations qui sont étrangères à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au congé parental et invoque notamment à ce titre les éléments suivants :

- dans sa lettre du 8 mars 2018 :

« Je considère que tu n'anticipes pas le bon déroulement du processus et ne met pas en place une manière de fonctionner optimale entre Trace et le client. Ceci à engendré des erreurs. Par Exemple :

- *Retro d'annulation contrat chez le client car qui faisait la garde captel avait mis l'étudiante sous contrat ouvrier (contrat fait sur l'agence 562) ; cette erreur aurait pu être évitée si tu avais suivi ma consignes scrupuleusement, à savoir compléter tous les contingents student*
- *NEXT STEP : tu as effectué 2 contrats pour des intérimaires qui ne devaient pas travailler ; la conséquence de ton manque de vigilance coute à Trace car nous devons payer les intérimaires sans facturer au client ;*
- *La BA perd chaque semaine du temps sur tes dossiers : contrat non faits, entrainant un nombre important de retros (expl Retrimeuse) pour pouvoir payer les intérimaires ; erreurs de paramétrage du client, de l'intérimaire, données manquantes/erronées dans les contrats, etc.*

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE
Rôle n° 18/2428/A - Jugement du 6 avril 2020

- Les fiches de poste et VM ne sont toujours pas en ordre
- Etc.

La direction de Trace a pourtant, à de nombreuses reprises, exprimé l'importance d'être en ordre légalement car Trace pourrait perdre son agrément, ce qui entraînerait une cessation complète de nos activités, et par conséquent la perte de nombreux emplois en interne.

Je constate quand je t'interroge que tu ne me proposes aucun plan d'actions permettant de ne plus avoir de rétros et d'avoir des intérimaires en ordre de démarrage (VM+FDP) ; tu ne t'établis même pas un plan d'actions personnel visant à améliorer la qualité opérationnelle." » (c'est le Tribunal qui souligne).

- dans sa lettre du 14 mai 2018 :

«

A cet égard notamment, il n'est pas contestable que votre cliente fut à l'origine d'un nombre de DIMONA tardives (une trentaine), infractions particulièrement graves et très lourdement sanctionnées dans le secteur qui est le nôtre. Ces faits particulièrement graves furent constatés par Madame H. fin octobre 2017, à sa prise de fonction. ».

La défenderesse produit à l'appui de ses allégations un listing mentionnant des déclarations « DIMONA » adressées tardivement dans des dossiers gérés par la demanderesse (voir pièce 16 du dossier de la défenderesse).

La demanderesse ne semble pas contester le fait qu'il y a eu des déclarations « DIMONA » tardives effectuées dans les dossiers qu'elle gérait mais fait valoir que :

«

Concernant les DIMONA : Madame S n'était qu'exécutante, c'est-à-dire que pour pouvoir créer un contrat rétroactivement ou annuler un contrat elle devait avoir l'accord de sa direction, sans quoi elle ne pouvait agir. C'est donc en parfaite connaissance de cause de la direction que ces contrats rétroactifs et annulations de contrat ont été exécutées par Madame S sous les ordres de sa direction » (voir page 13 de ses conclusions).

La demanderesse, qui a la charge d'établir les faits qu'elle invoque, n'apporte pas la preuve qu'elle n'était qu'une simple exécutante, qu'elle devait avoir l'accord de sa direction pour créer un contrat rétroactivement et que les contrats rétroactifs et annulations de contrat ont été exécutées sous les ordres de sa direction.

Elle ne conteste pas pour autant le fait que, comme le souligne la défenderesse dans sa lettre du 8 mars 2018, les nombreuses « rétros » ont pour origine des erreurs de sa part.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE
Rôle n° 18/2428/A - Jugement du 6 avril 2020

Le fait que Madame (L. sa « N+1 », a été entièrement satisfaite de son travail « en tant que recruteuse en intérim et de sa motivation à augmenter le chiffre d'affaire de l'agence de Liège » et estime que la demanderesse « est une personne orientée résultat et proactive » n'est pas pertinent dans la mesure où ce qui est en l'espèce reproché à la demanderesse, c'est d'avoir commis des erreurs dans la gestion administrative de dossiers dont elle avait la charge.

Le fait que, en juillet 2017, la demanderesse :

- « a décroché le contrat de tous les VIP du festival LES ARDENTES qu'elle a géré seule (chiffre d'affaire en une semaine d'environ 17.000 EUR) » ;
- Communiquait avec Monsieur B , gérant du traiteur AMBIANCES & SAVEURS » au départ de sa boîte mail personnelle en raison du fait qu'elle travaillait le soir et les week-ends ;
- A été présente sur place pendant toute la durée du festival

n'est pas davantage pertinent pour les mêmes motifs.

Par ailleurs, le fait qu'au mois de janvier 2017, la demanderesse aurait reçu un coffret cadeau de marque RITUALS de sa N+1 et de N+2 et un ordinateur portable et qu'au mois de mai 2017, elle aurait été promue au poste de medior consultant (fait au demeurant contesté par la défenderesse) n'est pas non plus pertinent.

Il n'est en effet pas contesté que le fait reproché et établi (déclarations DIMONA tardives) a été constaté par Madame H à la fin du mois d'octobre 2017, lors de sa prise de fonction, soit postérieurement aux faits susmentionnés.

Le Tribunal estime que des négligences commises dans la gestion administrative de dossiers constituent un motif suffisant de licenciement.

La nature et l'origine des motifs du licenciement de la demanderesse sont en outre étrangères à sa réduction de prestations de travail du fait de l'exercice de son droit au congé parental.

Ce chef de demande est donc non fondé.

2. Quant à la demande subsidiaire pour licenciement manifestement déraisonnable

2.1. Rappel des principes applicables

La matière est régie par la C.C.T. n° 109 concernant la motivation du licenciement, conclue au sein du Conseil national du travail le 12 février 2014, entrée en vigueur le 1^{er} avril 2014. Elle dispose notamment :

« (...)

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE
Rôle n° 18/2428/A - Jugement du 6 avril 2020

» Article 8 : 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 ».

Dans le commentaire de cet article, il est précisé que :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'avait 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 dans 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 ».

L'article 10 règle, en cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur 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 de la convention collective de travail, la partie qui allègue des faits assume la charge de la preuve de ceux-ci.
- À l'inverse, 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. Le licenciement, est ainsi présumé ne pas être justifié par un motif raisonnable (L. Dear et S. Gilson, *op. cit.*, p. 238 ; H. Deckers et P. Joassart, « Le droit à la motivation du licenciement : règles de formes et cumul d'indemnités » in F. Kéfer (dir.), *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Limal, Anthemis, 2014, p. 285 ; J. Clesse, *op. cit.*, p. 452.).
- Enfin, 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.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE
Rôle n° 18/2428/A - Jugement du 6 avril 2020

Comme l'observent L. DEAR et S. GILSON, « l'hypothèse où l'employeur a correctement communiqué les motifs de licenciement sur demande du travailleur ou d'initiative crée le plus de doutes en ce qui concerne l'interprétation du régime de la charge de la preuve. Tout le monde s'accorde sur le fait que le libellé de cette disposition aurait dû être plus clair. Il nous semble que la charge doit être partagée (...). L'employeur est tenu d'apporter la preuve du motif qu'il évoque et il appartient au travailleur, informé de ce motif, de démontrer qu'il serait manifestement déraisonnable » (L. DEAR et S. GILSON, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable ») in « L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés », Conférence libre du Jeune Barreau de Liège, Anthemis, 2014, p. 237; voyez également, dans le même sens: L. PELTZER et E. PLASSCHAERT, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014 », J.T., 2014, p. 387 ; voir aussi, C. MENIER et S. GILSON, « Le régime probatoire prévu par l'article 10 de la C.C.T. n° 109 : un imbroglio sans objet ? » in « Le licenciement abusif et/ou déraisonnable - Cinq années d'application de la C.C.T. n° 109 », Conférence du Jeune Barreau de Charleroi, Anthemis, 2020, p. 136).

En l'espèce, la défenderesse a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 de la convention collective de travail.

Il appartient dès lors :

- à la défenderesse de prouver la réalité des motifs qu'elle allègue et leur lien causal avec le licenciement ;
- au demandeur de prouver que le licenciement est manifestement déraisonnable.

En l'espèce, il est établi que la demanderesse a effectué des déclarations DIMONA tardivement.

Il s'agit bien de motifs en lien avec l'aptitude ou la conduite de la demanderesse.

La demanderesse n'apporte quant à elle aucun élément qui démontrerait qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais décidé de la licencier.

Il convient de rappeler que le tribunal n'exerce qu'un contrôle marginal sur la décision de licencier prise par l'employeur, de sorte qu'il lui revient seulement de vérifier si le licenciement est manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la C.C.T., licenciement qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Le tribunal estime, par conséquent, que le licenciement manifestement déraisonnable dont se prévaut la demanderesse n'est pas établi, de sorte que ce chef de demande doit être déclarée non fondé.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE
Rôle n° 18/2428/A - Jugement du 6 avril 2020

3. Quant à l'exécution provisoire

Le Tribunal ne déroge pas à l'application des articles 1397 et suivants du code judiciaire.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

statuant contradictoirement,

Donne acte à la SA SD WORX STAFFING SOLUTIONS, anciennement dénommée VIO INTERIM, intervenant en sa qualité d'ayant-droit de la S.A. TRACE , de ce qu'elle reprend volontairement l'instance mue par la demanderesse à l'encontre de la S.A. TRACE.

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 2.400€.

Dit n'y avoir lieu à déroger aux articles 1397 et suivants du Code judiciaire.

Ainsi rendu et signé par la **3ème chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, composée de :

Mme

Juge au Tribunal du travail du Hainaut, division
Charleroi

M.

président la 3ème chambre,
Juge social au titre d'employeur,

M.

Juge social au titre d'employé,

Mme

Greffier Chef de Service.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE
Rôle n° 18/2428/A - Jugement du 6 avril 2020

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

Et prononcé en audience publique du **6 avril 2020** de la **3ème chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme luge, président de chambre, assistée de Mme Temmerman, Greffier Chef de Service.
Le Greffier Chef de Service ,