

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
Division de La Louvière
7100 LA LOUVIERE – rue des carrelages, 16

JUGEMENT

PRONONCE A L'AUDIENCE PUBLIQUE DU 9 SEPTEMBRE 2016

R.G.n° 15/978/A

Rép. A.J. n° 16/ 6860

La 9^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, Division de La Louvière, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : Mme M. D. domiciliée et

PARTIE DEMANDERESSE, comparissant en personne et assistée de Me PETRE, Avocat à LA LOUVIERE ;

CONTRE : S.P.R.L. PROXIMA SERVICES, dont le siège social est situé rue de Mons, 11 à 7090 BRAINE-LE-COMTE ;

PARTIE DEFENDERESSE, représentée par Me DURVAUX loco Me COLMANT, Avocat à MONS ;

1. PROCEDURE

Le dossier du Tribunal contient notamment :

- la requête déposée au greffe le 17 avril 2015 ;
- les conclusions additionnelle – conclusions de synthèse pour Mme M. D. T faxées au greffe le 29 février 2016 ;
- le dossier de pièces de Me PETRE entré au greffe le 3 mars 2016 ;
- les conclusions pour la S.P.R.L. PROXIMA SERVICES faxées au greffe le 28 avril 2016 ;
- le dossier de pièces de Me COLMANT déposé à l'audience du 10 juin 2016 ;

La cause a été fixée sur pied de l'article 747 du Code judiciaire à l'audience publique du 10 juin 2016 lors de laquelle les parties ont été entendues en leurs dires et moyens.

Le tribunal a procédé, sans succès, à une tentative de conciliation conformément à l'article 734 du Code judiciaire.

Il a été fait application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

2. FAITS A L'ORIGINE DE LA DEMANDE

2.1.

La S.P.R.L. PROXIMA SERVICES est une entreprise de titre services qui emploie environ 63 travailleurs.

Par contrat de travail d'ouvrier, Mme D. a été engagée, sous contrat à durée indéterminée, à temps partiel (30 heures), à partir du 1^{er} septembre 2009 par la S.P.R.L. PROXIMA SERVICES, en qualité d'aide ménagère.

A partir du 1^{er} février 2011, l'horaire de temps de travail a été réduit à 28 heures par semaine.

A partir du 1^{er} octobre 2012, moyennant une augmentation de rémunération, Mme D. a été promue à la fonction de responsable d'atelier¹ (en réalité elle devait s'occuper de la gestion d'une partie des activités de l'atelier de repassage).

A partir du 1^{er} octobre 2012, son temps de travail a également été augmenté pour passer de 28 heures à 34 heures par semaine.

2.2.

Ayant accumulé un nombre important d'heures supplémentaires pour l'année 2013, le 16 janvier 2014 au matin, Mme D. a demandé à la S.P.R.L. PROXIMA SERVICES la possibilité de récupérer ses heures supplémentaires.

Un différend est né entre les parties sur ce sujet².

Le jour-même, Mme D., ne se sentant pas bien, a quitté la S.P.R.L. PROXIMA SERVICES pour se rendre chez un médecin lequel a rédigé un certificat d'incapacité de travail pour la période du 16 janvier 2014 au 24 janvier 2014.

¹ Cf. pièce 4 du dossier de la défenderesse.

² Cf. pièce 7 du dossier de la défenderesse et plus spécialement le point 2 intitulé : « *différend au sujet de l'augmentation de la rémunération et le paiement d'heures complémentaires pour assurer la mission de gestion* ».

Entre-temps, le même jour, la S.P.R.L. PROXIMA SERVICES a adressé, sous pli recommandé, à Mme Marilyn DEWINDT une lettre d'avertissement qui précise : « A 11h40, tu as abandonné ton poste de travail sans motif ».

Le 17 janvier 2014, Mme D. a adressé, sous pli recommandé, son certificat médical à la S.P.R.L. PROXIMA SERVICES.

2.3.

Mme D. a ensuite repris le travail (hormis une journée d'incapacité le 5 juin 2014).

A partir du 13 juin 2014, Mme D. a été en incapacité de travail reconnues par différents certificats médicaux (prise prévue le 1^{er} septembre 2014).

Au cours de cette période d'incapacité de travail, un nouvel incident est survenu avec la S.P.R.L. PROXIMA SERVICES : le 8 juillet 2014, Mme D. a informé la S.P.R.L. PROXIMA SERVICES d'erreurs contenues dans son décompte de rémunération quant au calcul de sa rémunération.

Le jour-même, le 8 juillet 2014, la S.P.R.L. PROXIMA SERVICES a adressé, sous pli recommandé, à Mme D. une seconde lettre d'avertissement rédigée en ces termes :

« Cet après-midi, tu as téléphoné pour me dire que ta fiche de paie contenait une erreur au niveau du calcul de ta rémunération en fonction des différents certificats médicaux que tu m'as remis au cours des deux derniers mois.

Alors que j'essayais de comprendre ce qui se passait, tu m'as indiqué que tu ne voulais pas discuter et tu as raccroché le téléphone brutalement.

Une demi-heure plus tard, tu es venue au bureau où je travaillais {...} pour me demander la copie de plusieurs de ces certificats {...}

Une nouvelle conversation s'est engagée au cours de laquelle tu réclamais une deuxième période de salaire garanti. Comme je t'indiquais que je ne pouvais pas te répondre, tu t'es à nouveau mise en colère. Tu es partie en claquant la porte, en disant que tu en avais « marre » de cette entreprise de « merde » qui paie 9 heures à des gens qui en ont presté 19 (???) et que je pouvais te donner ton préavis, que je verrais !

Tes paroles, que je considère comme injurieuses et menaçantes, sont intolérables. La même situation s'était déjà produite au mois de janvier dernier.

J'attire ton attention sur le fait que nous ne pouvons pas accepter ce genre de comportement. La présente est à considérer comme avertissement ».

Le 18 juillet 2014, Mme M . . . a adressé, sous pli recommandé, un courrier à la S.P.R.L. PROXIMA SERVICES au terme duquel elle conteste la teneur de la lettre de son employeur du 8 juillet 2014 et précise :

« ... courrier sur lequel je ne peux en aucun cas marquer mon accord ni sur le contenu, ni sur votre version des faits.

Je vous ai effectivement téléphoné en date du 08 juillet, pour vous signaler qu'il me semblait y avoir une erreur sur mon bulletin de paie. Répondant à votre invitation, je me suis bien rendue au bureau afin d'obtenir les renseignements demandés {...}.

Au bout de quelques minutes vous avez abrégé la conversation par ces termes, je cite « ça fait longtemps que j'en ai marre de toi, je n'ai plus envie de te parler, tu n'as qu'à aller voir ton syndicat ».

Il ne me restait alors, comme seule alternative, de prendre la porte et de me rendre à mon organisation syndicale.

{...}

Je vous ai en effet, fait part, bien que n'ayant aucune responsabilité syndicale au sein de votre entreprise, qu'une collègue s'était plainte de ses difficultés financières, car bien qu'aillant un contrat de 19h/semaine, elle ne prestait et n'était rémunérée que 9h/semaine {...}» (sic).

Le 21 août 2014, l'organisation syndicale de Mme D . . . a adressé un courrier à la S.P.R.L. PROXIMA SERVICES pour l'informer de son intention d'instituer une délégation syndicale au sein de l'entreprise et d'y nommer un ou une déléguée.

Le même jour, l'organisation syndicale de Mme D . . . lui a adressé, « comme convenu lors de notre entretien de ce lundi », une copie du courrier envoyé à la S.P.R.L. PROXIMA SERVICES.

Le 22 août 2014, la S.P.R.L. PROXIMA SERVICES a notifié, sous pli recommandé, un congé moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à Mme D . . .

Le 29 août 2014, Mme D . . . a adressé un courrier à la S.P.R.L. PROXIMA SERVICES afin de connaître les raisons de son licenciement.

Le 17 septembre 2014, l'organisation syndicale de Mme Marilyn DEWINDT a sollicité auprès de la S.P.R.L. PROXIMA SERVICES sa réintégration au sein de l'entreprise.

Le 20 septembre 2014, la S.P.R.L. PROXIMA SERVICES a adressé, sous pli recommandé un courrier à Mme D. concernant le motif de son licenciement :

« ... Votre courrier du 18 juillet 2014, par l'ensemble de fausses allégations qu'il contient, a engendré la perte définitive de la confiance que nous avions placée en vous et de ce fait, l'impossibilité de poursuivre notre collaboration {...} ».

Le 23 septembre 2014, le conseil de la S.P.R.L. PROXIMA SERVICES a adressé un courrier à l'organisation syndicale de Mme D. en précisant notamment :

« ... Ma mandante me fait part de son étonnement quant au contenu de votre envoi {lettre du 17 septembre 2014} ... Votre demande de réintégration se fonde sur une hypothétique désignation de Madame D. au sein d'une délégation syndicale non-constituée.

Vous conviendrez que la demande de votre affiliée ne repose sur aucun élément objectif.

En effet, Madame D. n'avait nullement au moment de son licenciement le statut de travailleur protégé. Rien ne permet, en outre de déterminer que votre affiliée aurait été désignée comme tel si une délégation avait été constituée avant son licenciement.

Enfin, contrairement à ce que vous affirmez, ma mandante n'est nullement opposée à la constitution d'une telle délégation au sein de son entreprise... ».

3. OBJET DE LA DEMANDE

Mme D. demande la condamnation de la S.P.R.L. PROXIMA SERVICES à lui payer :

- 7.664,28 € nets au titre d'indemnité pour licenciement déraisonnable ;
- 450,84 € bruts au titre de rémunération pour la période du 23 au 31 août 2014 ou, à défaut, 450,84 € nets au titre de dommages et intérêts ;
- 1,00 € provisionnel au titre de toutes sommes (primes, pécules de vacances, rémunérations, dommages et intérêts ou autre) dont la défenderesse serait redevable à la demanderesse du fait des relations de travail ayant existées entre elles ou du fait de la rupture de celles-ci ;

- les intérêts légaux et judiciaires sur les sommes dues à dater de leur exigibilité ;
- les dépens ;

Mme D. demande l'exécution provisoire.

4. POSITION DES PARTIES

4.1.

Mme D. soutient que :

- son licenciement est manifestement déraisonnable car, en réalité, celui-ci s'inscrit dans un contexte visant à l'écarter de l'entreprise suite à ces revendications légitimes et à ses ambition quant à la constitution d'une délégation syndicale ;
- son employeur ne pouvait pas la licencier sur le champ sans motif grave.

Dans ces circonstances, elle considère qu'elle est en droit de bénéficier d'une indemnité pour licenciement déraisonnable et de la rémunération des jours s'étendant du 23 août au 31 août 2014.

4.2.

La S.P.R.L. PROXIMA SERVICES soutient que le licenciement est raisonnable et qu'elle a respecté les règles applicables en matière de licenciement moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. Dans ces circonstances, Mme D. n'a droit ni à une indemnité, ni à la rémunération des jours précités.

5. POSITION DU TRIBUNAL

5.1. Recevabilité et compétence

Introduite dans les formes et délais, la demande est recevable.

Le Tribunal est compétent pour en connaître.

5.2. Quant au licenciement déraisonnable

5.2.1.

Le système mit en place par la convention collective de travail n° 109 suppose deux phases :

« D'une part, le travailleur peut exiger de connaître les motifs de son licenciement dans le cadre d'un système de motivation a posteriori et à la demande ; d'autre part, le motif du licenciement peut faire l'objet d'un contrôle par les juridictions du travail pour vérifier s'il est admissible » (St. GILSON, Licenciement abusif et/ou manifestement déraisonnable : le point sur la question, in *La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination*, ouvrage collectif, Anthémis, 2015, p. 122).

L'article 8 de la C.C.T. n°109 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme suit :

« 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 de fonctionnement de l'entreprise ou l'établissement du service et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ».

Autrement dit, le licenciement fondé sur l'aptitude, la conduite ou encore les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, doit être considéré comme déraisonnable si un employeur prudent et diligent placés dans les mêmes circonstances n'aurait pas procédé au licenciement, ces deux conditions étant cumulatives.

Lorsque le licenciement déraisonnable est reconnu, l'employeur est redevable, en vertu de l'article 9 de la C.C.T. n°109, d'une indemnité correspondant au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération. Il reste toutefois loisible au travailleur de demander, en lieu et place de l'indemnité précitée, la réparation de son dommage réel (conformément aux dispositions du Code civil).

Enfin, l'article 10 de la C.C.T. n°109 instaure un mécanisme original en ce qui concerne la charge de la preuve puisque :

- soit l'employeur a communiqué les motifs du licenciement au travailleur, et, dans ce cas, l'employeur devra apporter la preuve du motif avancé, tandis que le travailleur devra apporter la preuve que ce motif, le cas échéant, n'est pas la véritable cause de son licenciement (cas conforme à l'article 1315, al. 1^{er} du C. jud.) ;
- soit l'employeur ne communique pas les motifs du licenciement au travailleur (qui a demandé cette communication), et, dans ce cas l'employeur devra fournir la preuve des motifs du licenciement et la preuve que ces motifs ne sont pas manifestement déraisonnables (renversement de la charge de la preuve) ;

- soit le travailleur n'a pas demandé les motifs de son licenciement et ne les a pas obtenus spontanément par l'employeur, et dans ce cas, le travailleur devra apporter la preuve du motif de son licenciement et la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable de son licenciement.
(Cf. St. GILSON, Licenciement abusif et/ou manifestement déraisonnable : le point sur la question, *op.cit.*, p. 124).

5.2.2.

a)

En l'espèce, la S.P.R.L. PROXIMA SERVICES a communiqué le motif du licenciement de Mme D.

« Votre courrier du 18 juillet 2014, par l'ensemble des fausses allégations qu'il contient, a engendré la perte définitive de la confiance que nous avons placée en vous et de ce fait, l'impossibilité de poursuivre notre collaboration » (cf. courrier du 20/09/14).

Partant, conformément à l'article 10 de la C.C.T. n°109, il appartient à :

- la S.P.R.L. PROXIMA SERVICES d'apporter la preuve du motif avancé ;
- Mme D. d'apporter la preuve que ce motif n'est pas la véritable cause de son licenciement.

a.1.

Le courrier auquel la S.P.R.L. PROXIMA SERVICES fait référence est en fait le courrier par lequel Mme D. conteste son second avertissement³. Ce courrier ne fait que relater la version des faits de Mme D.

Compte tenu des griefs formulés contre elle par la S.P.R.L. PROXIMA SERVICES (courrier de second avertissement), il est légitime que Mme D. puisse faire valoir son point de vue et assurer sa défense...

Dans ces circonstances, le Tribunal ne perçoit pas en quoi ce courrier démontrerait l'existence d'une inconduite dans le chef de Mme D.

³ La S.P.R.L. PROXIMA SERVICES avait également envoyé un courrier d'avertissement pour abandon de poste à la date du 16.01.2014 alors que Mme D. s'était rendue le jour-même chez le médecin et avait été reconnue en incapacité de travail à dater de ce jour du 16.01.2014.

Le Tribunal considère que la S.P.R.L. PROXIMA SERVICE ne rapporte pas la preuve suffisante que M^{me} D. a été licencié pour le motif invoqué.

Par ailleurs, vu l'ancienneté et la carrière irréprochable de Mme D., un employeur normalement prudent et diligent placé dans les mêmes circonstances n'aurait pas procédé au licenciement de Mme D. lorsque cette dernière tente de s'expliquer à l'encontre de griefs formulés contre elle.

a.2.

Surabondamment, le Tribunal rejoint la position de Mme D. lorsqu'elle précise que le motif invoqué par la S.P.R.L. PROXIMA SERVICES n'est pas la véritable cause de son licenciement.

La légèreté avec laquelle deux avertissements ont été notifiés à Mme D. et la chronologie des faits démontrent à suffisance que le licenciement de cette dernière est lié à ses revendications légitimes:

- 16 janvier 2014 : 1^{ères} revendications liées à la récupération des heures supplémentaires de l'année 2013 ; Réaction de l'employeur : 1^{er} avertissement ;
- 8 juillet 2014 : nouvelles revendications quant au calcul de la rémunération ; Réaction de l'employeur : 2^{ème} avertissement ;
- 21 août 2014 : courrier de l'organisation syndicale de Mme D. qui informe l'employeur de son intention d'instituer une délégation syndicale.
Ce courrier a vraisemblablement été l'élément déclencheur de la décision de rompre le contrat de travail de Mme D. dès le 22 août 2014.

b)

La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de Mme D. est fondée.

5.2.3.

Mme D. demande l'octroi d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération.

Vu l'ampleur du caractère manifestement déraisonnable du licenciement, le Tribunal considère qu'une indemnisation correspondant à 17 semaines de rémunération est justifiée.

Le Tribunal y fait droit.

5.3. Rémunération des jours s'étendant sur la période du 23 août au 31 août 2014

5.3.1.

Le congé est l'acte par lequel une partie notifie à l'autre qu'elle entend que le contrat d'emploi prenne fin (Cass., 23 mars 1981, J.T.T., 1981, p. 240).

Le congé existe dès qu'une partie manifeste sa volonté de mettre fin au contrat de travail, même si cette manifestation n'est connue du cocontractant que plus tard (Trib. Trav. Bruxelles, 3 octobre 1984, J.T.T., 1985, p. 121).

Le congé est un acte unilatéral qui n'est soumis à aucune exigence de forme ; C'est en outre un acte juridique définitif, irrévocable et indivisible.

« Le droit du travailleur licencié à une indemnité de préavis existe dès que le congé est donné sans préavis et sans motif grave » (Cass. 16 novembre 1992, J.T.T., 1993, p. 230).

5.3.2.

Mme D. a reçu la notification d'un congé, sans préavis et sans motif grave, le 22 août 2014.

La S.P.R.L. PROXIMA SERVICES a donc fait le choix du paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Il résulte de ce choix que la relation de travail a pris fin immédiatement à la date de la notification du congé, soit en l'espèce le 22 août 2014.

Partant, Mme S. n'a droit ni à une rémunération pour les jours s'étendant sur la période du 23 août 2014 au 31 août 2014, ni à une éventuelle indemnité complémentaire de préavis.

De même, Mme D. ne peut se prévaloir d'aucune faute à charge de son employeur et partant à l'octroi de dommages et intérêts.

La demande de Mme D. est non fondée sur ce point.

5.4. Demande relative à 1,00 € provisionnel

La demande de Mme D. tend à la condamnation de la S.P.R.L. PROXIMA SERVICES à lui payer la somme de 1,00 € provisionnel pour toutes sommes dont il lui serait encore redevable du fait des relations de travail ayant existées entre elles ou de la rupture de celles-ci.

A l'audience, Mme D. renonce à ce chef de demande.

Le Tribunal en prend acte.

5.5. Dépens

« 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 » (art. 1017, al.1^{er} du Code judiciaire).

En l'espèce, la S.P.R.L. PROXIMA SERVICES succombe.

Mme D. ne liquide pas ses dépens.

5.6. Exécution provisoire

L'article 1397 du Code judiciaire, tel qu'il était applicable au moment de l'introduction de la demande, disposait que :

« Sauf les exceptions prévues par la loi et sans préjudice de la règle énoncée à l'article 1414, l'opposition formée contre le jugement définitif et l'appel de celui-ci en suspendent l'exécution. »

L'exécution provisoire est l'exception.

Le tribunal ne peut déroger à la règle de l'article 1397 du Code judiciaire selon laquelle les jugements ne sont exécutoires par provision que si cette demande est largement et clairement motivée.

Tel n'est pas le cas en l'espèce.

Il n'y a pas lieu de faire droit à la demande sur ce point.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
Statuant contradictoirement,**

Déclare la demande recevable et partiellement fondée.

Acte que Mme D. se désiste de sa demande relative à la somme de 1,00 € provisionnel au titre de toutes sommes éventuelles dues en raison des relations de travail ayant existées entre elles ou de la rupture de celles-ci.

Dit pour droit que le licenciement de Mme D.
intervenu le 22 août 2014 est manifestement déraisonnable.

Condamne la S.P.R.L. PROXIMA SERVICES à payer à M^{me} D.
la somme de 7.664,28 € au titre d'indemnité pour
licenciement déraisonnable, à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

Dit pour droit qu'il n'y a pas lieu de rémunérer les jours s'étendant sur la
période du 23 août 2014 au 31 août 2014.

Condamne la S.P.R.L. PROXIMA SERVICES à payer à M^{me} D.
les dépens non liquidés.

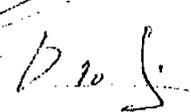
Dit la demande d'exécution provisoire non fondée.

Ainsi jugé par la 9^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut,
division de La Louvière, le 9 septembre 2016, où étaient présents:

I. CASOLIN, Juge, président la 9^{ème} chambre ;
Ph. CROHIN, Juge social au titre d'employeur ;
B. DI FERDINANDO, Juge social au titre de travailleur ouvrier ;
J. GENART, Greffier.



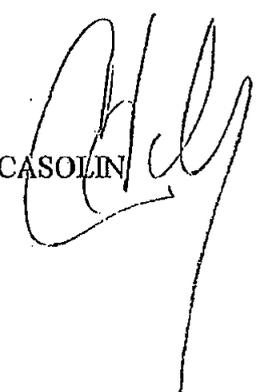
GENART



CROHIN



DI FERDINANDO



CASOLIN