

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT

Division de Mons
7000 MONS – rue de Nimy, 70

JUGEMENT

PRONONCE A L'AUDIENCE PUBLIQUE DU 26 FÉVRIER 2018

Rôle n° 16/3218/A

Rép. A.J. n° 18/1453

La 4^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : Madame Laurence D

Partie demanderesse,

Comparaissant assistée de Maître R. Moury, avocat à 7300
Boussu, rue Neuve, 20 ;

CONTRE : CFE BATIMENT BRABANT WALLONIE SA, (ci-après SA CFE) inscrite à la BCE sous le numéro 0433.943.950, dont le siège social est établi à 1170 Bruxelles, chaussée de la Hulpe, 166,

Partie défenderesse,

Comparaissant par Maître B. De Keyser, avocate à 1150 Bruxelles, avenue de Tervueren, 412 bte 15.

1. Procédure

Le dossier de la procédure contient notamment les pièces suivantes :

- la citation signifiée le 16 novembre 2016 ;
- l'ordonnance prise le 28 novembre 2016 en application de l'article 747 § 1^{er} du Code judiciaire, fixant notamment l'audience de plaidoiries au 22 janvier 2018 ;
- les conclusions prises au nom de Madame D, faxées au greffe le 29 juin 2017 ;
- les conclusions de synthèse prises au nom de la SA CFE, reçues au greffe le 25 août 2017 ;
- le dossier de pièces de la SA CFE, reçu au greffe le 10 janvier 2018.

A l'audience publique du 22 janvier 2018, le tribunal a procédé, en vain, à la tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire, les conseils des parties ont été entendus en leurs plaidoiries, et le conseil de Madame D a déposé un dossier de pièces.

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

2. Faits

1. Madame D a été engagée par la SA CFE dans le cadre d'un contrat de travail d'employée à temps plein et à durée indéterminée, prenant cours le 1^{er} octobre 2012, en qualité de secrétaire de chantier¹.

2. Par courrier recommandé daté du 29 mars 2016, la SA CFE a mis fin au contrat de travail de Madame D avec effet immédiat, moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 3 mois et 12 semaines de rémunération².

La SA CFE a mentionné sur un premier certificat C4 de chômage, à titre de motif précis du chômage, « *ne répond plus aux contraintes de la fonction* »³, puis, sur le second certificat C4, adressé le 4 octobre 2016, « *ne répond plus aux contraintes de la fonction. Fin de chantier* »⁴.

3. Par courrier du 6 avril 2016, l'organisation syndicale de Madame D a sollicité de la SA CFE qu'elle communique les motifs précis du licenciement⁵.

La SA CFE lui a répondu ce qui suit, par courrier du 28 avril 2016 : « *En réponse à votre courrier recommandé du 6 avril 2016, et comme discuté oralement lors de différents entretiens avec l'intéressée au cours de l'année 2015, nous vous faisons part ci-après des motifs de la rupture dudit contrat de travail. Dans le cadre de la fonction de « secrétaire – chantier Shape », et ce malgré différents entretiens menés en 2015, l'intéressée ne répondait plus à ce que nous attendons d'une secrétaire-chantier qui se doit notamment : d'être l'interface d'une bonne communication à tous niveaux, avoir l'esprit d'équipe, faire preuve de proactivité, avoir l'esprit positif et maintenir à jour les tâches administratives. (...)* »⁶.

L'organisation syndicale de Madame D a contesté ces motifs fondés sur l'aptitude de son affiliée comme suit :

« *Monsieur,*
Nous revenons vers vous dans le cadre du dossier repris sous rubrique et faisant suite à votre courrier daté de ce 28/04/2016.
À cet effet, Madame D nous relate que les motifs que vous invoquez à l'appui de son licenciement ne reflètent absolument pas la réalité.

¹ Pièce 1 du dossier de Madame D

² Pièce 2 du dossier de Madame D

³ Pièce 3 du dossier de Madame D

⁴ Pièce 14 du dossier de Madame D

⁵ Pièce 4 du dossier de Madame D

⁶ Pièce 5 du dossier de Madame D

Ainsi, elle conteste formellement avoir été conviée à différents entretiens en 2015. Elle se rappelle n'avoir eu qu'un seul entretien qui s'est tenu à sa demande. Cette entrevue avait pour but de relater à la responsable du service des ressources humaines, Madame V. les agissements et faits d'harcèlement qu'elle subissait de la part de sa collègue, Madame SA. Lors de cette entrevue, il lui est reproché ses deux absences. Notre affiliée rappelle alors que, lors de son engagement, elle avait pris soin de prévenir qu'elle devrait subir deux hospitalisations importantes dans les mois à venir. Entre temps, il y a eu un changement de responsable au niveau du service des ressources humaines et Madame V. n'avait pas été informé de cet état de fait. Ensuite, elles abordent les soucis rencontrés avec Madame SA qui depuis lors a revu favorablement son comportement. Enfin, Madame VA la félicite pour son travail qu'elle juge irréprochable. Pour preuve, la dernière évaluation de notre affiliée s'est avérée très positive.

En outre, notre affilié nous informe qu'il ne lui a jamais été reproché oralement ou par écrit qu'elle n'avait pas d'esprit d'équipe, qu'elle manquait de proactivité, qu'elle avait un esprit négatif, qu'elle n'avait pas une bonne communication et qu'elle n'était pas à jour dans ses tâches administratives.

À ce sujet, Madame DI 7 réfute formellement l'ensemble de ses points.

Quand vous avez décidé de rompre son contrat de travail, elle était parfaitement en ordre dans son travail et n'accusait aucun retard dans celui-ci. Elle s'est toujours attelée à faire office d'intermédiaire entre les clients et les ouvriers. Tout s'est toujours très bien déroulé depuis son engagement au 01/10/2012. D'ailleurs, elle a encore rencontré, il y a peu, les clients du SHAPE qui lui ont confirmé avoir toujours été content de son travail et n'avoir jamais rencontré de difficultés particulières avec elle.

De plus, notre affiliée nous informe que lors de l'annonce de son licenciement, son chef, Monsieur C1 7 lui a indiqué que la rupture de son contrat de travail était d'ordre économique. Il lui aurait, également, signifié qu'une tentative de transfert sur un autre chantier aurait eu lieu mais sans succès car les commandes étaient insuffisantes. Il a ajouté que cela lui semblait étrange dans la mesure où de nombreux engagements ont eu lieu l'année précédente.

Nous constatons également que vous n'étayez nullement vos propos et les faits reprochés à notre affiliée. Vous ne détaillez pas les faits reprochés par des exemples ou des situations précis.

(..)

Nous vous remercions, dès lors, de préciser, d'apporter des éléments concrets qui démontrent que notre affiliée ne répondait plus aux contraintes de la fonction.

À défaut, nous vous prions de lui transmettre un nouveau C4 avec un motif correct de licenciement. (...) »⁷.

Le conseil de la SA CFE a répondu ce qui suit à l'organisation syndicale de Madame D 7, par mail du 21 juin 2016 :

« Je suis consultée par la société CFE qui me remet votre courrier du 3 juin dernier.

Ma cliente s'étonne de la demande formulée par votre affiliée.

En effet, celle-ci ne peut ignorer qu'outre les remarques qui ont été portées à sa connaissance et que ma cliente vous a rappelées dans son courrier du 28 avril dernier, le chantier « Shape » pour lequel votre affiliée a été engagée venait à

⁷ Pièce 6 du dossier de Madame DI

échéance le 31 décembre 2015. Si Mme D. a été maintenue en service jusqu'au 29 mars, c'est précisément en raison du retard pris à l'occasion de ce chantier.

Le nouveau chantier « Shape » ne nécessite que l'affectation de deux membres du personnel avec des profils distincts de celui de votre affiliée.

Dans ces conditions, il ne peut être soutenu que le licenciement de Mme D. serait manifestement déraisonnable.

Ma cliente est bien évidemment en mesure de démontrer l'exactitude de ses affirmations si Mme D. devait ne pas se souvenir de ce contexte.

Ma cliente est disposée à préciser, en outre, comme motif du chômage, la fin du chantier pour lequel votre cliente avait été engagée.

(...) »⁸.

4. Par e-mail du 7 juillet 2016, l'organisation syndicale de Madame I. a à nouveau contesté les motifs de licenciement fondés sur l'aptitude de cette dernière, comme suit :

« (...) »

Ce n'est qu'en réaction à notre courrier de contestation des éléments avancés par votre cliente que vous avancez l'argument du chantier du SHAPE pour justifier son licenciement.

Si l'on s'en tient uniquement aux documents officiels établis, soit le C4 et le courrier recommandé de motivation du licenciement, on peut en déduire que l'employeur invoque le fait que notre affiliée ne correspondait plus au profil de la fonction pour rompre son contrat de travail.

Or, comme nous l'avons démontré dans notre courrier daté du 03/06/2016, notre affiliée n'a jamais été conviée à des entretiens relatifs à la qualité de son travail en 2015. Aucun reproche ne lui a jamais été adressé que ce soit par écrit ou oralement. (...) »

En outre, nous vous prions de faire parvenir à Madame D. un nouveau C4 reprenant un autre motif de licenciement à convenir entre parties et qui ne portera pas atteinte au droit des allocations de chômage de la travailleuse (...) »⁹.

5. Cet échange va se poursuivre comme suit :

- par courrier du 11 juillet 2016, le conseil de la SA CFE revient sur l'existence de motifs fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise : « (...) J'observe que Mme D. ne conteste pas – et ne pourrait contester – le fait que le chantier SHAPE, seul chantier où elle ait été affectée – soit terminé et que le nouveau chantier ne nécessite la présence que de deux membres du personnel à savoir un conducteur de chantier et une responsable du suivi administrativo-commercial. (...) »¹⁰ ;
- le 6 septembre 2016, l'organisation syndicale lui répond ce qui suit, au sujet de la motivation du licenciement : « (...) Le C4 et le courrier de motivation du licenciement daté du 28/4/2016, tous deux établis par votre cliente, font allusion au fait que notre affiliée ne répondait plus aux contraintes de la fonction et qu'elle ne répondait plus à ce que l'on pouvait être en droit d'attendre d'une secrétaire de chantier.

⁸ Pièce 8 du dossier de Madame D.

⁹ Pièce 9 du dossier de Madame D.

¹⁰ Pièce 10 du dossier de Madame D.

Or, l'attitude de notre affiliée ne peut absolument pas être remise en cause puisque votre cliente n'est pas en mesure de démontrer que notre affiliée ne convenait plus au poste et de son côté, Madame D a déjà démontré, preuve à l'appui, qu'elle répondait parfaitement aux exigences de sa fonction.

Seuls vos courriels datés des 12/7/2016 et 21/6/2016 font apparaître que son licenciement est lié, non pas à ses compétences professionnelles, mais bien à la circonstance que le chantier du SHAPE prenait fin.

Vos remarques ne correspondent en aucune manière à la motivation qui a été donnée directement par l'employeur, par voie recommandée, à notre affiliée. Nous considérons donc que ces remarques tardives n'ont aucun poids dans ce dossier et que la deuxième justification apportée par vos soins ne peut effacer la première, d'autant qu'il s'avère que l'engagement de notre affiliée n'a jamais été lié à l'exécution d'un chantier.

En ce sens, ni l'attitude du travailleur ni la problématique liés aux nécessités de l'entreprise ne peuvent être invoqués pour déclarer son licenciement manifestement déraisonnable.

(...) »¹¹.

- *enfin, le conseil de la SA CFE lui adresse le courrier suivant, daté du 4 octobre 2016 : « (...) Ma cliente est libre de préciser les motifs du licenciement postérieurement à son premier courrier. Le fait qu'ils aient été rappelés postérieurement n'enlève rien à leur pertinence.*

J'observe à nouveau que votre cliente ne conteste pas que le chantier SHAPE est achevé et que le nouveau chantier ne requiert pas sa présence. (...)

Votre affiliée a été engagée en tant que secrétaire de chantier et aucun poste de ce type n'était disponible.

(...) »¹².

6. C'est dans ce contexte que Madame D a introduit la présente procédure.

3. Objet de la demande

Aux termes de la citation introductive d'instance signifiée le 16 novembre 2016, Madame D postule condamnation de la SA CFE :

- à lui payer la somme de 9.054,97 € sous réserve de majorer ou minorer en cours d'instance, ainsi que les intérêts légaux et judiciaires sur cette somme ;
- à lui délivrer la fiche de paie relative à ce montant dans les 15 jours de la signification du jugement, sous peine d'une astreinte de 20 € par jour ;
- aux frais et dépens de l'instance.

Elle sollicite également l'exécution provisoire du jugement.

Par ses conclusions faxées au greffe le 29 juin 2017, Madame D sollicite qu'il lui soit alloué les fins de sa citation introductive d'instance.

¹¹ Pièce 11 du dossier de Madame D.

¹² Pièce 12 du dossier de Madame D.

A l'audience du 22 janvier 2018, le conseil de Madame D 3 a précisé que sa demande portait sur une somme brute de 12.922,75 €.

4. Recevabilité

Introduite dans les forme et délai légaux, la demande est recevable. Sa recevabilité n'est du reste pas contestée.

Le tribunal est par ailleurs compétent pour en connaître.

5. Discussion

5.1. Licenciement manifestement déraisonnable

5.1.1. En droit

7. La Convention collective de travail n° 109 (ci-après : CCT 109) du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement instaure le droit pour le travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement¹³. Elle prévoit par ailleurs, en ses articles 8 et 9, l'indemnisation des travailleurs ayant fait l'objet d'un licenciement manifestement déraisonnable.

Cette convention collective de travail est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2014, pour les congés donnés ou notifiés à partir de cette date¹⁴ et est applicable en l'espèce.

8. Les articles 4 et 5 de la CCT 109 fixent les règles applicables à la communication des motifs du licenciement comme suit :

- article 4 alinéa 1 : « *Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin* » ;
- article 5 : « *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 ».

L'article 7 de la CCT 109 dispose que l'employeur qui n'a pas communiqué spontanément les motifs du licenciement ou, suite à la demande d'un travailleur, ne communique pas ces motifs dans le respect des conditions formes prescrites par l'article 5, est redevable d'une amende civile à l'égard du travailleur.

La charge de la preuve des motifs du licenciement est régie par l'article 10 de la CCT 109 comme suit :

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

¹³ C.C.T. n° 109, Chapitre III, www.cnt-nar.be.

¹⁴ C.C.T. n° 109, art.12, www.cnt-nar.be.

- 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 ».

9. Le licenciement manifestement déraisonnable est défini par l'article 8 de la CCT 109, comme suit : « 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 ».

Le licenciement n'est donc pas manifestement déraisonnable si :

- d'une part :
 - il a un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur, ou
 - il est fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise,
- et, d'autre part, il aurait pu être décidé par un employeur normal et raisonnable.

Le contrôle exercé par le juge saisi d'une demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable porte sur la réalité des motifs du licenciement et sur le fait que ce licenciement aurait pu être décidé par un employeur normal et raisonnable. Ce contrôle demeure marginal, en tenant compte du fait que, suivant le commentaire de l'article 8, « il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager ». Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

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

10. S. Gilson et F. Lambinet précisent que « si la volonté des partenaires sociaux a été d'accorder au juge le pouvoir de contrôler la réalité du motif invoqué par l'employeur en ce qu'il se fonde sur l'aptitude ou la conduite du travailleur, ou sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, et en vérifiant si cette inaptitude, cette conduite, ou ces nécessités de fonctionnement ne constituent pas

*un motif manifestement déraisonnable*¹⁵, ce contrôle demeure marginal¹⁶, puisque, selon le commentaire de l'article 8 de la C.C.T. n° 109, le juge n'est pas autorisé à réaliser un contrôle sur l'opportunité de la décision de licenciement (...) »¹⁷.

11. Le tribunal du travail du Hainaut a fait application de ces principes comme suit, à l'occasion d'un jugement prononcé le 7 novembre 2016 :

« 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 que les motifs déclarés et étayés par la partie défenderesse paraissent sérieux et objectifs, se fondant sur l'évaluation faite par l'employeur du comportement adopté par le demanderesse depuis son changement de fonction, que ce soit envers sa hiérarchie ou envers ses subordonnés. Il apparaît que la demanderesse n'a pas démontré qu'elle était à la hauteur de la promotion que son employeur lui avait octroyée, de sorte qu'en la licenciant, la partie défenderesse n'a pas pris une décision manifestement déraisonnable.

Pour le surplus, le tribunal n'a pas à s'immiscer dans les décisions prises par l'employeur suivant sa propre optique d'une saine gestion.

*Le tribunal estime, par conséquent, que le licenciement manifestement déraisonnable dont se prévaut la demanderesse n'est pas établi (...) »*¹⁸.

12. L'indemnisation due par l'employeur en cas de licenciement manifestement déraisonnable est prévue par l'article 9 de la CCT 109. Cet article stipule ce qui suit :

« § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».

¹⁵ Voy. C. trav. Mons, 16 février 2015, R.G. nos 2014/AM/101 et 2014/AM/102, inédit (à propos de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978).

¹⁶ M. Strongylos, R. Capart et G. Massart, *Le statut unique ouvrier-employé – Commentaires pratiques de la loi du 26 décembre 2013*, op. cit., p. 115. Ce caractère était déjà souligné dans le cadre de l'application de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 : Trib. trav. Mons, 10 juin 2013, R.G. no 12/2201/A ; voy. aussi A. Caby, « La notion de licenciement abusif en période de crise économique », op. cit., p. 125 ; W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Droit du travail contenant des annotations fiscales*, t. 3, Waterloo, Kluwer, 2012, p. 2336 ; C. trav. Bruxelles, 14 avril 2008, R.G. no 47.205, www.juridat.be ; C. trav. Bruxelles, 1er mars 2010, J.T.T., 2010, p. 300.

¹⁷ S. Gilson et F. Lambinet, « 8 - Fifteen shades of C.C.T. 109. Les 15 degrés du « manifestement déraisonnable » » in *Droit du travail tous azimuts*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2016, pp. 351-352.

¹⁸ T. Trav. Hainaut (Div. Charleroi), 7 novembre 2016, J.T.T., 2016, p. 460.

5.1.2. Application aux faits

13. A la demande de l'organisation syndicale de Madame D, la SA CFE lui a communiqué les motifs de son licenciement par courrier du 28 avril 2016, conformément au prescrit de l'article 5 de la CCT 109, comme suit : « (...) l'intéressée ne répondait plus à ce que nous attendons d'une secrétaire-chantier qui se doit notamment : d'être l'interface d'une bonne communication à tous niveaux, avoir l'esprit d'équipe, faire preuve de proactivité, avoir l'esprit positif et maintenir à jour les tâches administratives. (...) »¹⁹.

Il s'agit de motifs fondés sur les aptitudes de Madame D, que cette dernière conteste formellement.

14. Dans les échanges intervenus entre l'organisation syndicale de Madame D et le conseil de la SA CFE suite à cette notification, ce dernier a fait état de l'existence de motifs liés aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise, ayant fondé le licenciement²⁰.

Ces motifs (« fin de chantier ») ont été ajoutés à ceux liés à l'aptitude (« ne répond plus aux contraintes de la fonction ») sur le formulaire C4 de chômage²¹.

15. La contestation de Madame D ne porte pas sur la réalité des motifs fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise dont la SA CFE fait état, mais sur le fait que ni dans la lettre de licenciement, ni dans le formulaire C4, il n'ait été « fait allusion à la circonstance que ce serait la fin d'un chantier qui aurait justifié en termes économiques » la fin du contrat. Elle relève également que son contrat ne prévoyait pas son affectation exclusive sur le chantier dans le cadre duquel elle prestait.

16. La CCT 109 ne précise pas si l'employeur qui a communiqué les motifs du licenciement au travailleur peut, par la suite, faire valoir l'existence d'autres motifs de licenciement.

Le tribunal constate que l'article 10 de la CCT 109, qui régit pour rappel la charge de la preuve des motifs du licenciement, vise spécifiquement en son 2^e tiret, la situation de l'employeur qui n'a pas communiqué au travailleur les motifs de son licenciement dans le respect des articles 5 ou 6 de la CCT 109 ; l'employeur peut, dans cette hypothèse, rapporter la preuve de l'existence de motifs dont il n'avait pas fait part au travailleur suite à sa demande.

Dès lors, le tribunal estime qu'il doit être admis que l'employeur, qui a communiqué les motifs du licenciement suite à la demande du travailleur, a la possibilité de faire valoir d'autres motifs de licenciement par la suite.

Dans ce cas, l'employeur a la charge de la preuve des motifs qu'il allègue.

Plusieurs auteurs soutiennent du reste cette interprétation, écrivant ce qui suit :

¹⁹ Pièce 5 du dossier de Madame D

²⁰ Pièces 8, 10 et 12 du dossier de Madame D

²¹ Pièce 14 du dossier de Madame Du

- S. Gilson et F. Lambinet estiment, ainsi, que « rien n'empêche non plus l'employeur – tout comme c'était le cas dans le cadre de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 – de fournir en justice la preuve d'un autre motif de licenciement que celui invoqué initialement, que ce soit dans la lettre de rupture elle-même, le certificat de chômage C4, dans le courrier de notification des motifs, voire même en cours de procédure judiciaire. Dans une telle hypothèse, on pourrait théoriquement envisager un cas de figure où l'employeur invoquerait tout d'abord un motif qui ne serait pas admis par le tribunal du travail mais où ce dernier accueillerait in fine un autre motif qui serait invoqué a posteriori par l'employeur »²² ;
- F. Taquet écrit ce qui suit : « À ces premières critiques, il convient de relever des incertitudes.
Et celles-ci sont d'autant plus dommageables dans le cadre d'une procédure qui requiert la simplicité et la clarté.
C'est essentiellement au niveau des conséquences de la motivation ou de l'absence de motivation que se focalisent la plupart des interrogations. (...)
La deuxième hypothèse est celle où l'employeur répond à la demande du travailleur par des arguments concrets ou a même anticipé une telle demande en motivant directement la lettre de licenciement. Est-il lié par la motivation qu'il invoque ou serait-il fondé à invoquer d'autres motifs au cours d'une instance judiciaire ? Là encore, il est étonnant que les rédacteurs de la convention collective de travail n° 109 n'aient rien envisagé. Le bon sens voudrait que l'on réponde positivement à cette question ! Toutefois, on sait que bon sens et droit ne font pas toujours bon ménage. Et en l'espèce, la réponse semble plus nuancée. En effet, si l'on reprend les doutes formulés lors de la première hypothèse, il paraîtrait pour le moins hasardeux de refuser lors d'un contentieux judiciaire qu'un employeur puisse fournir de nouveaux motifs à ceux déjà énoncés, alors que cette possibilité serait admise en cas d'absence de fourniture de motifs. Il appartiendra sans nul doute à la jurisprudence de répondre à ces questions et de sécuriser ainsi les relations entre les employeurs et les salariés »²³ ;
- Enfin, selon L. Peltzer et E. Plasschaert, « la C.C.T. n° 109 n'empêche pas que l'employeur fasse état en cours de procédure de motifs concrets autres que ceux initialement communiqués au travailleur, à condition qu'il soit en mesure d'en rapporter la preuve »²⁴.

17. Madame I produit, à l'appui de sa contestation des motifs de licenciement fondés sur son aptitude, le compte-rendu de sa dernière évaluation du 2 février 2015, suivant lequel ses compétences ont toutes été évaluées « Très bien » et/ou « Bien »²⁵, ainsi qu'un courrier que son employeur lui a adressé à l'occasion de la fête des secrétaires en avril 2015, la remerciant pour son implication, son professionnalisme et son sens du service²⁶.

²² S. Gilson et F. Lambinet, « Fifteen shades of C.C.T. 109. Les 15 degrés du « manifestement déraisonnable » » in *Droit du travail tous azimuts*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2016, p. 364.

²³ F. Taquet, « La réforme inachevée de la motivation de la lettre de licenciement (ou les enseignements du droit français en la matière) », *B.S.J.*, 2016/561, pp. 7-9.

²⁴ 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. 384.

²⁵ Pièce 15 du dossier de la SA CFE.

²⁶ Pièce 16 du dossier de Madame D

En ce qui concerne les motifs liés à la fin du chantier dans le cadre duquel elle prestait et à la suppression de son poste de travail, Madame D relève que son contrat de travail ne précisait pas qu'elle était exclusivement affectée au chantier du Shape. Toutefois, elle ne conteste ni la fin du chantier, ni la suppression de son poste de travail, ni enfin l'affirmation de la SA CFE, suivant laquelle il n'existait pas au sein de la société d'autre poste de travail auquel elle aurait pu être réaffectée.

A défaut de contestation à ce sujet, la réalité de la suppression du poste de travail de Madame D est établie.

Le tribunal estime que le licenciement de Madame D en ce qu'il est fondé sur la suppression de son poste de travail, et, dès lors, sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, aurait pu être décidé par un employeur normal et raisonnable.

18. Il résulte de ce qui précède que le licenciement de Madame D n'est pas manifestement déraisonnable, en ce qu'il est fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les motifs allégués du licenciement liés à son aptitude.

Madame D doit donc être déboutée de sa demande d'indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération.

6. Frais et dépens

19. L'article 1017 alinéa 1 du Code judiciaire dispose que « *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. Toutefois, les frais inutiles, y compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022, sont mis à charge, même d'office, de la partie qui les a causés fautivement* ».

Il y a lieu de condamner Madame D, qui succombe, aux frais et dépens de l'instance, liquidés à 1.320 € par la SA CFE.

7. Exécution provisoire

20. L'article 1397 du Code judiciaire dispose que « *Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une. Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée et sans préjudice de l'article 1414, l'opposition ou l'appel formé par la partie défaillante contre les jugements définitifs prononcés par défaut en suspendent l'exécution.*

L'exécution par provision est de droit pour les jugements avant dire droit, ce qui englobe tous les types de mesures provisoires ».

Le tribunal ne déroge pas à l'application de l'article 1397 du Code judiciaire et le jugement est exécutoire nonobstant appel.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,**

Statuant contradictoirement,

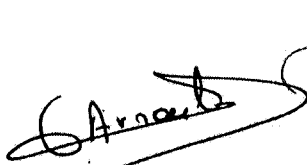
Dit la demande recevable et non fondée.

En déboute Madame L.

Condamne Madame D. aux frais et dépens de l'instance, liquidés
à 1.320 € par la SA CFE.

Ainsi jugé par la 4^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de
Mons, composée de :

C. GRENIER, juge, président la 4^{ème} chambre ;
V. MAISTRIAUX, juge social au titre d'employeur ;
M. SCHOUTERDEN, juge social au titre d'employé ;
G. ARNOULD, greffier.


G. ARNOULD


M. SCHOUTERDEN


V. MAISTRIAUX


C. GRENIER