

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT

Division de Mons
7000 MONS – rue de Nimy, 70

JUGEMENT**PRONONCE A L'AUDIENCE PUBLIQUE DU 18 MARS 2019****Rôle n° 17/1733/A****Rép. A.J. n° 19/1948**

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

EN CAUSE DE :**S.**

PARTIE DEMANDERESSE, comparaissant personnellement et assisté de Me Thomas CHEVALIER, avocat à MONS.

CONTRE :

SPRL DIAGONAL IRINA, [BCE n° 0541.980.075],
dont le siège social est établi à 6142 LEERNES, rue
Dumoulin, 4 ;

PARTIE DEFENDERESSE, représentée par Me Olivier LOUIS, avocat à MONS.

I. PROCEDURE

1. Les principaux éléments de procédure sont les suivants :

- la requête contradictoire remise au greffe le 21 septembre 2017 ;
- l'ordonnance de mise en état judiciaire du le 28 novembre 2017 en application de l'article 747, § 2 alinéa 3 et 5 du Code judiciaire en vue de l'audience du 18 février 2019,
- les conclusions de la partie demanderesse remises au greffe le 20 août 2018;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse déposé au greffe le 24 août 2018;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse remises au greffe le 2 octobre 2018 et le dossier de pièces déposé à cette même date.

La cause a été fixée à l'audience du 18 février 2019 au cours de laquelle le Tribunal a entendu les conseils des parties et appliqué, sans succès, 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 et de ses modifications.

II. OBJET DE LA DEMANDE

2. A titre principal, Madame SI [REDACTED] demande dire pour droit qu'elle a exercé la fonction de gérante de succursale entre le 14 janvier 2015 et 5 décembre 2016 et, par conséquent, condamner la SPRL DIAGONAL IRINA à lui payer :

- la somme brute de 8.092,97 € à titre d'arriérés de salaire pour la période s'étendant du 14 janvier 2015 au 5 décembre 2016, à majorer des intérêts légaux ;
- la somme brute de 1.578,64 € à titre d'indemnité de rupture complémentaire, à majorer des intérêts légaux ;
- la somme brute provisionnelle de 337,60 € à titre d'arriérés de primes de fin d'année 2015 et 2016, à majorer des intérêts légaux ;
- la somme brute provisionnelle de 1.293,25 € à titre de pécule de vacances et de pécules de vacances anticipés complémentaires, à majorer des intérêts légaux ;
- la somme brute de 178,81 € correspondant à la rémunération des jours fériés des 25 décembre 2016 et 1^{er} janvier 2017.

Elle postule également la condamnation de la SPRL DIAGONAL IRINA à lui payer :

- une indemnité égale à 17 semaines de salaire, conformément au prescrit de la CCT n°109, soit la somme de 8.950,95 € bruts, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- la somme nette de 326,52 € à titre de remboursement de frais de déplacements professionnels.

Elle demande que la SPRL DIAGONAL IRINA soit condamnée à lui délivrer les fiches de paie rectificatives correspondantes, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour et par document manquant et sa condamnation aux frais et dépens de l'instance liquidés à la somme de 2.420,00 €, étant l'indemnité de procédure (2.400,00 €) et 20,00 € à titre de contribution (loi 19/3/2017).

3. A titre subsidiaire, avant-dire droit sur le fondement de la demande quant au statut de gérante de succursale et aux régularisations salariales y attachées, l'autoriser à apporter la preuve, par voies d'enquêtes, des faits précis et pertinents suivants :

« Entre le 14/01/2015 et le 05/12/2016, Madame SI [REDACTED] exerçait la fonction de gérante au sein du magasin d'Hornu. Dans ce cadre, elle assumait la gestion journalière du magasin, qui comprenait à la fois des tâches administratives, d'organisation du travail, la gestion du stock, des commandes et des livraisons, la gestion des plannings, la gestion de la caisse, la gestion des actions promotionnelles, des soldes et des publicités Cora, le recrutement de vendeuses etc.

Pendant cette période, le gérant de la partie défenderesse était fréquemment à l'étranger et ne contrôlait pas de manière permanente et quotidienne la gestion journalière assurée par Madame S [REDACTED] qui jouissait d'une grande autonomie dans les missions énumérées ci-dessus. »

Pour le surplus, elle demande de condamner la SPRL DIAGONAL IRINA conformément au dispositif ci-dessus.

4. A titre infiniment subsidiaire, elle demande de dire qu'entre le 14 janvier 2015 et le 5 décembre 2016 elle a exercé la fonction de 1^{ère} vendeuse-catégorie 3 et en conséquence, condamner la SPRL DIAGONAL IRINA à lui payer 1,00 € provisionnel du chef des postes de régularisation sollicités à titre principal, sur base d'une régularisation salariale en qualité de « première vendeuse » (catégorie 3).

Elle sollicite la condamnation de la SPRL DIAGONAL IRINA à lui payer une indemnité égale à 17 semaines de salaire, conformément au prescrit de la CCT n°109, soit la somme de 8.950,95 € brut, à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

Elle demande que la SPRL DIAGONAL IRINA soit condamnée à lui délivrer les fiches de paie rectificatives correspondantes, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour et par document manquant et sa condamnation aux frais et dépens de l'instance liquidés à la somme de 2.420,00 €, étant l'indemnité de procédure (2.400,00 €) et 20,00 € à titre de contribution (loi 19/3/2017).

III. FAITS

5. Madame S est entrée au service de la SPRL DIAGONAL IRINA en qualité de "vendeuse" par contrat de travail à durée déterminée débutant le 14 octobre 2014 et prenant fin le 13 janvier 2015 (38 heures/semaine).

Par contrat de travail du 14 janvier 2015, elle est engagée dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée, toujours en qualité de "vendeuse" (38 heures/semaine).

Par courrier du 19 mai 2015, adressé à PARTENA Mons, la SPRL DIAGONAL IRINA a confirmé qu'elle souhaitait "*augmenter les salaires nets de Mesdames Soquet Dominique ainsi que de Si Sayvongdao de 100 €/mois chacune pour les responsabilités qu'elles ont chacune dans les boutiques.*"

Cette prime a été supprimée pour Madame S à partir d'août 2015.

Une convention datée du 14 octobre 2016 visant la réduction des prestations de travail de Madame S à 30 heures/semaine à partir du 17 octobre 2016 et partant la réduction de son salaire lui a été soumise.

Madame S n'a pas voulu signer cette convention, refusant ainsi la modification de ses prestations.

Par courrier du 24 octobre 2016, Madame S a été licenciée moyennant un préavis à prester de 3 mois débutant le 31 octobre 2016.

Selon les conclusions de la SPRL DIAGONAL IRINA – non contredites à ce sujet - Madame S se serait trouvée en incapacité de travail à partir du 4 novembre 2016.

Par mail du 14 novembre 2016, Madame SI a invité la SPRL DIAGONAL IRINA à lui préciser le motif de son licenciement.

Par mail du 15 novembre 2016, il lui a été indiqué que le motif de son licenciement était "économique".

Par mail du 5 décembre 2016, il lui a été indiqué qu'il s'agissait d'une erreur et que le motif sera notifié sur le C4. Sur celui-ci figurait qu'elle ne convenait pas.

Par courrier du 21 novembre 2016, son organisation syndicale a adressé à la SPRL DIAGONAL IRINA une mise en demeure visant le paiement – notamment – de régularisations salariales sur base d'une fonction de responsable de magasin, soit de gérante.

Par courrier du 5 décembre 2016, il a été mis fin à son contrat de travail avec effet immédiat moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

IV. POSITION DES PARTIES

6. Madame S[...], soutient que depuis le 14 décembre 2015, elle assumait bien la fonction de gérante du magasin à Hornu.

La preuve de ce qu'elle assumait bien cette fonction résulte des diverses pièces déposées et notamment des éléments suivants :

- l'annexe au règlement de travail relative au personnel de surveillance qui la désigne comme "responsable de la boutique d'Hornu" ;
- l'annexe au règlement de travail relative à l'utilisation du courrier électronique et de l'accès Internet qui la désigne comme "la responsable" et lui donne accès illimité à elle seule au téléphone portable et à internet durant ses heures de travail, possédant seule le code wifi et précisant que les autres employées ont un accès limité en cas d'absence de la responsable ;
- le fait qu'elle faisait partie du groupe des gérantes créé par la SPRL DIAGONAL IRINA en janvier 2016 ;
- le fait qu'elle a été retirée du groupe le 19 octobre 2016 et que son assistante responsable y a été ajoutée à cette date ;
- la prime de 100,00 € accordée de mai à juin 2015 comme à Madame S[...], Dominique pour les responsabilités qu'elles ont chacune dans leurs boutiques ;
- les messages échangés entre Dominique S[...], gérante du magasin de Châtelineau au sujet de la prime de 100,00 € ;
- les SMS échangés avec Madame B[...], nouvelle gérante du magasin situé aux Grands Prés ;
- l'offre d'emploi publiée sur le site du FOREM le 2 décembre 2016 en vue du recrutement d'un responsable de magasin à concurrence de 30 heures par semaine ;
- l'engagement à cette place de Madame Q[...], qui se présente sur son profil FB comme gérante du magasin Désigual sis à Hornu ;
- l'aveu extra-judiciaire du gérant de la SPRL DIAGONAL IRINA plus particulièrement dans son courrier du 2 août 2017 qui reconnaît qu'elle "organisait la gestion du magasin au niveau opérationnel et du stock, les plannings de ses collègues. etc." ;
- les témoignages précis et concordants de Mesdames Cristina C Sarah L[...], Antonia D[...], Dounia B[...], Kristina K[...], et Loretta G[...]

En ce qui concerne, la motivation du licenciement, elle souligne la confusion dans le choix de celle-ci par la SPRL DIAGONAL IRINA.

Elle relève que le motif réel du licenciement ne peut être lié à sa conduite compte tenu de l'élogieuse lettre de recommandation qui lui a été faite.

En ce qui concerne le motif lié aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise, elle soutient qu'il n'est pas démontré et qu'en tout état de cause *'' les motifs liés aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise doivent rendre le licenciement nécessaire et non procurer une simple utilité ou commodité à l'employeur''*.

Partant son licenciement est manifestement déraisonnable et elle peut prétendre à l'indemnité maximale dans la mesure où il est la suite de son refus légitime d'accepter de nouvelles conditions de travail lui imposées.

7. La SPRL DIAGONAL IRINA soutient que Madame S. n'assumait pas les missions qu'elle prétend avoir assumées.

Elle souligne que dans la mesure où les parties sont contraires en fait et que les attestations produites de part et d'autre sont également contraires, le seul moyen de les départager consiste à tenir des enquêtes directes et contraires.

En ce qui concerne la motivation du licenciement, elle fait valoir que :

- les motifs invoqués à l'appui du licenciement de Madame S. présentent un lien direct avec sa conduite au travail ;
- que les motifs de ce licenciement reposent en conséquence sur la nécessité d'un bon fonctionnement de l'entreprise ;
- que durant ses derniers jours de prestation, Madame S. a tout fait pour ne plus convenir à l'emploi en refusant de passer à 30 heures par semaine ainsi que de changer de point de vente alors que pour des raisons d'ordre économique, elle ne pouvait se permettre de la garder dans le point de vente à Hornu et alors que cette proposition d'aménagement lui a été faite dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée ce qui n'est nullement négligeable actuellement (sic) ;
- que le point de vente auquel elle voulait l'affecter se situait seulement à 10 km de celui d'Hornu ;
- que Madame S. a également refusé de passer à un régime de 30 heures/semaine ;
- que son refus était totalement illégitime et confrontée à des contingences économiques strictes, elle ne pouvait se permettre de garder Madame S. à son service.

A titre subsidiaire, elle sollicite la tenue d'enquête sur le fait suivant :

« Au jour où la SPRL DIAGONAL IRINA a pris la décision de licencier la demanderesse, elle connaissait des difficultés conjoncturelles l'obligeant à solliciter de ses employés un aménagement de leurs prestations et, concernant la demanderesse, à passer à un régime de 30 heures par semaine dans un lieu de travail situé à 10 km de son lieu de travail précédent. »

V. DISCUSSION

1. Régularisations barémiques

A. Principes

8. La CCT du 14 décembre 2012 portant coordination et modification des conditions de travail et de rémunération conclue au sein de la CP 201 Commission paritaire du commerce de détail indépendant est applicable à la période concernée par le présent litige.

9. Selon son article 2 :

« Les fonctions reprises dans les différentes catégories de la classification professionnelle donnent droit à la rémunération correspondante pour autant qu'elles soient exercées à titre principal, aussi bien à temps plein qu'à temps partiel. »

Le chapitre II, C concerne le personnel de vente.

A l'article 6 sont repris les vendeurs pouvant relever de la première catégorie à la cinquième catégorie.

Ainsi, au § 4 on retrouve dans la troisième catégorie :

« - premier vendeur : (autre que celui repris en quatrième catégorie) par "premier vendeur", il faut entendre : le vendeur qui assiste régulièrement l'employeur, le gérant ou le chef de rayon dans l'organisation de la vente en coordonnant notamment le travail du personnel de vente;

- aide-étalagiste décorateur;

- vendeur surqualifié : par "vendeur surqualifié", il faut entendre le vendeur ayant trois ans d'expérience à la vente dans la branche et dans la même entreprise et répondant aux exigences suivantes : le vendeur ayant une connaissance approfondie de techniques de vente et qui vend des articles demandant une argumentation de vente étendue dans un magasin spécialisé ou rayon à services ayant entre autres pour activité commerciale la vente d'articles non-banalisés tels que :

(...) vêtements (...) »

Le gérants de succursale est repris à l'article 7 :

« Le gérant est l'employé qui, sans contrôle permanent et quotidien de l'employeur, assume la responsabilité de la gestion journalière d'un magasin qui comprend à la fois des tâches administratives, l'organisation du travail, la responsabilité des manquants de stock et de caisse et l'organisation générale de la vente (stock, assortiment, clientèle).

Par "contrôle permanent", il faut entendre la présence régulière, au point de vente, de l'employeur ou d'un membre du personnel de cadre exerçant ce contrôle. »

L'article 8 prévoit l'hypothèse du magasin où le personnel de vente travaille sans contrôle permanent de l'employeur, d'un membre du personnel de cadre ou d'un gérant et dispose que dans ce magasin *« un des vendeurs doit être classé au moins en troisième catégorie. »*. Cette disposition vise donc les magasins dans lesquels travaillent uniquement des vendeurs et où il n'y a pas de gérant.

B. En l'espèce

10. Il résulte de ce qui précède que pour revendiquer la catégorie professionnelle donnant droit à la rémunération correspondante à la fonction de gérant, Madame S[...] doit démontrer qu'elle a exercé pendant toute la période pour laquelle elle revendique l'appartenance à cette catégorie, soit du 14 janvier 2015 et 5 décembre 2016, la fonction de gérant et ce, à titre principal.

Elle doit ainsi démontrer qu'elle a assumé, pendant toute la période et à titre principal, la responsabilité de la gestion journalière du magasin sis à Hornu, à savoir, toutes les tâches administratives, l'organisation du travail, la responsabilité des manquants de stock et de caisse et l'organisation générale de la vente (stock, assortiment, clientèle) et ce, sans la présence régulière, au point de vente, de l'employeur ou d'un membre du personnel de cadre exerçant ce contrôle.

Si les nombreux indices et pièces déposées permettent de penser que Madame S[...] avait certaines responsabilités au sein du magasin sis à Hornu, ils ne permettent pas de rapporter la preuve certaine de ce qu'elle exerçait la fonction de gérante à titre principal pour toute la période.

D'ailleurs, dans le cas de figure prévu à l'article 8 de CCT précitée, il pourrait y avoir un "responsable" du magasin sans que celui-ci n'exerce effectivement et de manière principale la fonction de gérant.

En l'absence de preuve certaine et compte tenu du fait que les parties sont contraires quant aux faits litigieux, notamment quant aux fonctions réellement exercées par Madame S[...] ou la présence régulière du gérant de la SPRL DIAGONAL IRINA au magasin sis Hornu, il convient d'autoriser la tenue d'enquêtes.

La tenue d'enquêtes se justifie également par le fait que les différentes attestations produites ne répondent pas toutes au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire, notamment, parce qu'un document officiel justifiant de l'identité de l'auteur de l'attestation et comportant sa signature n'est pas jointe à ces attestations.

Par conséquent, le tribunal autorise Madame S[...] à rapporter la preuve, par toutes voies de droit, en ce compris des enquêtes, conformément à l'article 915 du Code judiciaire, de certains faits, tout en réservant à la SPRL DIAGONAL IRINA d'en rapporter la preuve contraire.

Les faits offerts à preuve sont libellés de manière différente par le tribunal, afin de répondre aux prescrits de précision et de pertinence édictés par les articles 915 et 916 du Code judiciaire.

Les faits par rapport auxquels le tribunal autorise des enquêtes sont les faits suivants :

« Fait 1. Du 14 janvier 2015 et 5 décembre 2016, Madame S[...] a assumé, à titre principal, la fonction de gérante du magasin d'Hornu. »

Ce qui signifie que Madame S[...] a, de manière principale, assumé la responsabilité de la gestion journalière du magasin d'Hornu, c'est-à-dire :

- qu'elle assumait les tâches administratives ;
- qu'elle était responsable de l'organisation du travail ;
- qu'elle était responsable des manquants de stock ;
- qu'elle était responsable des manquants de caisse ;
- qu'elle assumait l'organisation générale de la vente, à savoir, la gestion des stocks, la gestion des commandes, et la gestion de clientèle.

Elle gérât également les plannings, les actions promotionnelles, les soldes, les publicités Cora et le recrutement de vendeuses.

Fait 2. Madame S a assumé cette fonction, sans la présence régulière, au magasin d'Hornu, du gérant de la SPRL DIAGONAL IRINA ; celui-ci étant très peu présent au magasin d'Hornu. »

2. Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

A. Principes

11. Les articles 3 à 10 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement disposent :

« CHAPITRE III – LE DROIT DE CONNAÎTRE LES MOTIFS CONCRETS QUI ONT CONDUIT AU LICENCIEMENT »

Article 3

Le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Article 4

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.

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail.

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.

(...)

Article 7

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

§ 2. L'amende prévue au § 1^{er} ne s'applique pas si l'employeur a communiqué de sa propre initiative, conformément à l'article 6, les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur.

§ 3. L'amende prévue au § 1^{er} est cumulable avec une indemnité due sur la base de l'article 9.

CHAPITRE IV – LE LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DERAISONNABLE

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. » ;

Commentaire

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'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable.

Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

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

Article 9

§ 1^{er}. 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.

Commentaire

Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

En lieu et place de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil.

Article 10

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

- *Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*
- *Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*
- *Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.»*

B. En l'espèce

12. La SPRL DIAGONAL IRINA indique que les motifs invoqués à l'appui du licenciement de Madame S. présentent un lien direct avec sa conduite au travail et qu'ils reposent sur la nécessité d'un bon fonctionnement de l'entreprise.

En effet, elle précise que durant ses derniers jours de prestation, Madame SI. a tout fait pour ne plus convenir à l'emploi en refusant de passer à 30 heures par semaine ainsi que de changer de point de vente alors que pour des raisons d'ordre économique, elle ne pouvait se permettre de la garder dans le point de vente d'Hornu et alors que cette proposition d'aménagement lui a été faite dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée ce qui n'est nullement négligeable actuellement (sic).

Elle considère le refus de Madame SI. totalement illégitime dans la mesure où elle était confrontée à des contingences économiques strictes. Dès lors, elle ne pouvait se permettre de garder Madame SI. à son service.

13. Il convient de rappeler qu'en application de 20, 1° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui impose à l'employeur l'obligation *"de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et lieu convenus (...)"* et de l'article 1134 du Code civil, *"l'employeur, sauf stipulation contraire, ne peut modifier ou révoquer unilatéralement les conditions convenues ; Que le lien de subordination caractérisant le contrat de travail et la période au cours de laquelle le contrat est exécuté, ne constituent pas un motif suffisant pour ce faire."* (Cass., 20 décembre 1993, Pas., p. 1087 et J.T.T., 1994, p. 443 ; voir également Cass., 23 juin 1997, Pas., p. 294 et Cass., 13 octobre 1997, Pas., p. 1010 et J.T.T., 1997, p. 481 et note de J-F NEVEN).

Le refus d'un travailleur d'accepter une modification unilatérale de ses conditions de travail – même lorsqu'il est lié à son employeur par un contrat de travail à durée indéterminée – est dès lors tout à fait légitime.

Il en résulte que le licenciement motivé par le refus légitime de Madame SI. d'accepter une modification de ses conditions de travail doit être considéré comme un licenciement manifestement déraisonnable et ce, d'autant plus que la modification portait – en l'espèce aussi – sur un élément

essentiel du contrat, à savoir, la rémunération, dans la mesure où la diminution de ses prestations impliquait une diminution de sa rémunération.

Les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise – même si elles étaient démontrées ce qu'elles ne sont nullement en l'espèce¹ – ne permettraient pas – à elles seules – de justifier un tel licenciement.

Il en résulte qu'il n'y a pas lieu de faire droit à la demande d'enquête telle que libellée par la SPRL DIAGONAL IRINA.

C. Conséquence

14. Le Tribunal considère le licenciement de Madame S manifestement déraisonnable parce qu'il est illégitime et ne peut être justifié par les nécessités du fonctionnement de l'entreprise et qu'il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

15. Le montant de l'indemnité, qui se situe dans une fourchette de 3 à 17 semaines *"dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement"*.

En l'espèce, le Tribunal considère - compte tenu de ce qui a été exposé au point 13 - que l'intensité du caractère déraisonnable du licenciement justifie de fixer le montant de l'indemnité à 17 semaines, soit le montant non contesté de 8.950,95 € réclamé par Madame S

3. Le remboursement des frais de déplacement

16. Madame S [soutient qu'elle a été amenée à effectuer de nombreux déplacements de nature professionnelle avec son véhicule privé, représentant un total de 1.914 kilomètres et indique que la SPRL DIAGONAL IRINA ne lui a remboursé qu'une partie de ces kilomètres, à savoir 957 km.

Cependant, alors qu'elle a la charge de la preuve des éléments de son droit, elle ne dépose aucune base légale ou conventionnelle concernant ce chef de demande.

Elle ne dépose pas non plus le décompte des kilomètres qu'elle aurait parcouru avec son véhicule personnel pour le compte professionnel (les annexes aux courriers de son organisation syndicale ne sont pas déposées).

Sur cette base, ce chef de demande n'est pas fondé.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
Statuant de manière contradictoire,**

Reçoit la demande ;

¹ Quelles étaient ces nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise ? Pour quelles raisons d'ordre économique, il était indispensable que Madame S réduise son temps de travail et partant sa rémunération ? Quelles étaient ces contingences économiques strictes auxquelles elle était confrontée ?

Dit le chef de demande relatif l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable fondé ;

Condamne la SPRL DIAGONAL IRINA à payer à Madame S.
8.950,95 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;

Dit le chef de demande relatif au remboursement des frais de déplacement non fondé ;

Avant de statuer sur le surplus de sa demande, autorise Madame S. à rapporter la preuve, par toutes voies de droit, en ce compris des enquêtes, des faits suivants :

« Fait 1. Du 14 janvier 2015 et 5 décembre 2016, Madame S. a assumé, à titre principal, la fonction de gérante du magasin d'Hornu.

Ce qui signifie que Madame S. a, de manière principale, assumé la responsabilité de la gestion journalière du magasin d'Hornu, c'est-à-dire :

- *qu'elle assumait les tâches administratives ;*
- *qu'elle était responsable de l'organisation du travail ;*
- *qu'elle était responsable des manquants de stock ;*
- *qu'elle était responsable des manquants de caisse ;*
- *qu'elle assumait l'organisation générale de la vente, à savoir, la gestion des stocks, la gestion des commandes, et la gestion de clientèle.*

Elle gérait également les planning, les actions promotionnelles, les soldes, les publicités Cora et le recrutement de vendeuses.

Fait 2. Madame S. a assumé cette fonction, sans la présence régulière, au magasin d'Hornu, du gérant de la SPRL DIAGONAL IRINA ; celui-ci étant très peu présent au magasin d'Hornu. »

Réserve la preuve contraire des faits précités à la SPRL DIAGONAL IRINA ;

Dit que les enquêtes seront présidées par Dolores AGUILAR y CRUZ, Vice-présidente du Tribunal, présidant la 4^{ème} chambre du tribunal ou, en cas d'empêchement, par tout autre juge effectif ou suppléant désigné à cet effet par ordonnance du président du tribunal ;

Dit que les enquêtes auront lieu en chambre du conseil de la 4^{ème} chambre du tribunal, siégeant au lieu ordinaire de ses audiences au Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, à 7000 Mons, rue de Ninny, 70 ;

Dit qu'en conformité avec l'article 3 de l'arrêté royal du 27 juillet 1972, la fixation du jour de l'audition des témoins n'aura lieu qu'après versement de la provision qui sera réclamée par le greffier à Madame S., suite au dépôt au greffe de la liste des témoins, conformément à l'article 922 du Code judiciaire ;

Réserve à statuer pour le surplus et renvoie la cause au rôle de la 4^{ème} chambre du tribunal ;

Dit ne pas déroger à l'article 1397 du Code judiciaire ;

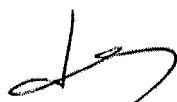
Ainsi jugé par la 4^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, composée de :

D. AGUILAR Y CRUZ, Vice-Présidente, présidant la 4^{ème} chambre.

S. BLONDEAU Juge social effectif au titre d'employeur.

L. PETRONE, Juge social effectif au titre de travailleur employé.

Ch. DANHIEZ, Greffier de division.



DANHIEZ



PETRONE



BLONDEAU



AGUILAR Y CRUZ