

Numéro de répertoire
2022/ 908
Date de la prononciation
09/05/2022
Numéros de rôle
21/58/A

Expédié le	Notifié aux parties
à	
Rôle	
Coût	
RDR N°	le

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

division de Huy

Cinquième chambre

Jugement

En cause :

Madame

D

DEMANDERESSE – ayant pour conseil Maître Stéphane ROBIDA, avocat à 4100 Boncelles, route du Condroz, 61-63, comparaissant par Maître Lucie REYNKENS, avocate.

Contre :

La SRL SAGAFIL, inscrite à la BCE sous le numéro 0832.891.191, dont le siège social est établi à 4217 Héron, rue de la Gare, 10.

DEFENDERESSE – représentée par Madame Sandrine LUCAS, administratrice assistée de son conseil Maître Jimmy LUBANA, avocat à 1050 Bruxelles, rue du Prince Royal, 81.

Requête reçue au greffe le 19 février 2021 et déposée au greffe le 22 février 2021.

A l'audience publique tenue en langue française le 14 mars 2022, les conseils des parties sont entendus en leurs explications et moyens puis le Tribunal clôture les débats.

Et ce jour, à l'appel de la cause :

LE TRIBUNAL PRONONCE LE JUGEMENT SUIVANT :

Le Tribunal tient compte des articles 1, 30, 34 à 37 et 41 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le Tribunal constate la non conciliation des parties.

A. PROCEDURE

Les pièces du dossier de la procédure sont notamment :

- la requête introductive d'instance de Madame D déposée au greffe le 22 février 2021 ;

- les convocations ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire le 2 avril 2021 ;
- pour Madame D ses conclusions principales déposées au greffe le 6 juillet 2021 et ses conclusions de synthèse déposées au greffe le 4 octobre 2021 et son dossier déposé à l'audience du 14 mars 2022 ;
- pour la SRL SAGAFIL, ses conclusions principales déposées au greffe le 31 mai 2021, ses conclusions additionnelles déposées au greffe le 21 septembre 2021 et ses conclusions de synthèse déposées au greffe le 21 janvier 2022 ;
- le procès-verbal d'audience.

B. OBJET DES DEMANDES

B.1. Demandes de Madame D

Madame D sollicite du Tribunal qu'il condamne la SRL SAGAFIL à lui payer les sommes brutes suivantes :

- 9.018,90€ à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération ;
- 5.000€ à titre d'indemnité pour abus du droit de licencier.

Elle poursuit également la condamnation de la SRL SAGAFIL au paiement des intérêts de retard au taux légal depuis le 4 mai 2020 jusqu'à complet paiement ainsi qu'aux dépens liquidés à la somme de 1.430 € à titre d'indemnité de procédure et 20 € à titre de remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Enfin, elle réclame l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

B.2. Thèse de la SRL SAGAFIL

A titre principal, la SRL SAGAFIL considère en substance que les demandes de Madame D sont non fondées et en conséquence qu'elle doit être condamnée aux dépens liquidés dans son chef à la somme de 1.440€ d'indemnité de procédure.

A titre subsidiaire, elle sollicite du Tribunal qu'il :

- limite l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines de rémunération ;
- ne cumule pas l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable avec l'indemnité pour licenciement abusif ;
- compense les dépens.

Elle estime qu'il n'y a pas lieu d'assortir le jugement à intervenir de l'exécution provisoire ou en tout état de cause de lui réserver la faculté de constituer une garantie ou cantonner.

Les moyens et arguments des parties sont longuement développés dans leurs conclusions.

C. FAITS

1.

Madame Marie-Madeleine D : a été engagée par la SRL SAGAFIL à partir du 17 mars 2018, d'abord dans le cadre de deux contrats à durée déterminée et, à compter du 5 novembre 2018, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Elle exerçait la fonction d'esthéticienne à temps plein au sein de l'institut « *Les perles du Château* » tenu par la SRL SAGAFIL.

Cet institut est attenant à une pharmacie également tenue par les gérants de la SRL SAGAFIL, et au sein de laquelle Madame D était parfois amenée à travailler.

2.

En date du 8 octobre 2019, la conversation suivante s'est tenue sur un groupe Messenger intitulé « *L'équipe des perles* », composé de plusieurs travailleuses, à propos de photographies ayant été prises lors de la fête du personnel (syntaxe et orthographe conservées) :

- Madame L : (administratrice) « *Bonne nouvelle N nous accompagne dans les Vosges le 7 et 8 novembre de l'année prochaine. Cela va être top les gars !* ».
- Suite à la suppression d'un message par Madame D' Madame L écrit « *Tu n'es pas contente que N vient, M [smiley qui pleure de rire]* »
- Madame D : « *Honnêtement quand je vois ma tronche sur les photos, j'ai peur des suivantes* » ;
- Madame L : « *Tu es la seule qui n'est pas contente* » ;
- Madame D : « *Non* » ;
- Madame L : « *Et je trouve que ces critiques sont vraiment un manque de respect pour tout ce que l'on fait pour le personnel de l'entreprise* ». « *Voici les photos que je voulais sélectionner pour la présentation de l'entreprise et qui sont manifestement ratées !* »
- Une prénommée F répond : « *On est tous gros et blancs* »
- Un autre membre du groupe, dont le Tribunal ignore l'identité, envoie un « pouce », probablement pour témoigner de son approbation quant au précédent message.
- Madame L : « *Ah bon !* » ;
- Madame D : « *C'est triste parce que tu as voulu faire ça bien. Mais malheureusement on est déçues.* » ;
- Madame L : « *Moi je suis ravie, je vais sonder l'équipe* » ;

- Une prénommée E répond : *« Les photos en groupe sont super chouettes et celles pendant la soirée aussi mais celles individuelles bof, je suis souflée comme un ballon ».*
- Madame L répond enfin : *« J'annule tout vraiment aucun soucis et j'arrête de me casser la tête pour l'entreprise. Car il y aura toujours matière à critiquer et la critique est tellement aisée ! Oubliez le niz des Vosges. On fera les choses différemment ».*

3.

En novembre 2019, un échange de messages a eu lieu entre Madame .

L , administratrice de la SRL SAGAFIL, et Madame DI (syntaxe et orthographe conservées) :

- *« P demande pourquoi tu as une ristourne de 30% sur le médicament acheté en pharma ? C'est 20% »*
- *« Je n'ai jamais fait 30 » « Je note toujours 20 »*
- *« Cette fois-ci c'était 30 » « Il va falloir régulariser »*
- *« Ça doit être par inadvertance parce que je ne me permettrai pas de me faire des pourcent non autoriser » ;*
- *« Ce sont les assistantes ou pharmaciennes qui doivent encoder les ventes à la pharmacie » « De la même manière que c'est toi qui encaisse à l'institut » ;*
- *« Ok j'étais avec S lorsque j'ai demandé les médicaments. Je tiens juste à dire que je ne suis pas une voleuse ! »*
- *« Est-ce que j'ai dit cela ???? Et s'il y a une erreur il est normal que l'on rectifie ».*
- *« Non mais c'est l'impression que j'ai eu en lisant ton message »*
- *« Pourquoi de nouveau interpréter mes propos ???? »*
- *« Il n'y a pas de soucis je rectifie demain »*

4.

En date du 20 décembre 2019 à 7h32 du matin, Madame L , administratrice de la SRL SAGAFIL, adressait un sms à Madame D : afin d'organiser un entretien avec cette dernière :

« Bonjour M

P et moi aimerions avoir une petite réunion avec toi.

Peux tu me dire quand tu as 30 minutes de disponible ce samedi ou lundi ?

Merci ».

S'en est suivi un échange de messages entre les parties, dont le Tribunal reproduit ci-après quelques extraits :

- *« Ca va être difficile, je suis full 😊. Je vais regarder tantôt mais ne te promet rien. Je peux te demander pourquoi est-ce que vous souhaitez me voir. Est-ce que j'ai fait quelque chose de mal ? » ;*
- *« (...) Rassure toi on ne compte pas te licencier mais on voudrait discuter de certaines choses qu'on a remarqué depuis septembre (...) »*
- *« Ah bon... Ok et ben je regarde tantôt et te tiens au courant »*

- « Je pense que tu ne t'en rends pas compte c'est pour ça qu'on voudrait te parler. »
- « Non du tout honnêtement je n'ai rien changer à ma manière d'être je suis fidèle à moi-même » ;
- « Mais par moment dans tes propos et tes actes on ne reconnaît plus la M que tu étais » ;
- « Quels actes tu me tracassa là » ;
- « Je vais mettre un système en place en 2020 avec une prime en fin d'année sur les compétences et l'attitude. Je vais expliquer tout cela début janvier » ;
- « Ok chouette idée » ;
- « Je t'expliquerai. Aujourd'hui tu es peut-être disponible ? »
- « 9h30 ça irait pour vous ? » ;
- « Impossible pour nous. J'ai kiné à 9h. Fin de journée ? » ;
- « 16h30 ou 18h mais je dois être partie à 18h30 au plus tard » ;
- « 18h ok » « On en a pour 15 minutes. Je vais t'expliquer ce qui nous a dérangé comme ça on recommence l'année sur de nouvelles bases. Je pensais ne pas t'en parler mais je préfère car je sais qu'à un moment donné je vais exploser » ;
- « Tu me fais peur. C'est à ce point-là ? Pourtant je fais toujours mon boulot comme avant et je m'y implique toujours autant »
- « (...) Compétences c'est parfait. C'est l'attitude » ;
- « Je t'ai jamais fait de remarque » ;
- « Je t'expliquerai » ;
- « Enfin je vais pas me retrouver le bourrichon maintenant je vais attendre (...) » ;
- « C'est pour ça que je dis que tu ne te rends pas compte que parfois tu peux nous blesser dans tes propos » ;
- « Ohhh ben écoute c'est pas intentionnel. Sorry »
- « Quand je vais t'expliquer tu feras attention » ;
- « Yes Madame » ;
- En si tu veux ta prime en 2020 tu feras attention » ;
- « Lol ».

Le soir même, Madame L écrivait à Madame D « M on garde cette discussion entre nous. D'accord ? », ce à quoi Madame D a répondu « Oui les filles m'ont juste demander comment ça c'était passer. J'ai dit bien. ».

5.

En raison de la crise sanitaire due à la Covid-19, l'institut a dû fermer ses portes à partir du 18 mars 2020.

Madame L et Madame D sont restées en contact durant cette période. Elles ont échangé des messages relatifs notamment à l'évolution de la situation sanitaire, aux mesures gouvernementales adoptées, au déplacement de rendez-vous clients, aux communications à faire sur les réseaux sociaux, ...

6.

Le 24 avril 2020, alors que l'institut était toujours fermé compte tenu des mesures relatives au coronavirus, Madame L , administratrice de la SRL SAGAFIL, a demandé par sms à Madame D si elle pouvait venir travailler avant la date de réouverture, pour faire les épilations de Madame L et des soins pour ses collègues.

La conversation suivante s'est ensuite tenue par sms entre Madame D et Madame L :

- *« Je tiens à respecter la légalité. Je ne recommencerai à travailler que lorsque les salons d'esthétique pourront rouvrir ».*
- *« Parfait ! »*
« Je tiens quand même à préciser que rendre un service à ta patronne et tes collègues ne veut absolument pas dire ouvrir l'institut et il n'y a rien d'illégal là-dedans ! Tout le monde y a mis du sien durant le confinement. Nous trouvons que tu as une manière d'être qui est beaucoup plus rigide avec le temps et parfois nous ne te reconnaissons plus du tout dans ta manière de réagir. Je reviens à notre réunion que nous avons eu en janvier ».
- *« Tu joues avec les mots lorsque tu prétends qu'il s'agit de rendre service. En réalité tu me demandes de prêter mon travail alors que l'institut est fermé et que tu m'as placée en chômage temporaire. Face à tes insistances, dois-je finir par déposer plainte à l'inspection du travail et lui transmettre tous les messages que tu m'adresses ? »*
- *« Pour info nous sommes autorisées de travailler malgré le chômage temporaire. Renseigne toi auprès de ton syndicat. Je n'insiste pas M mais je te fais part de mon ressenti face à tes réactions. Il me paraît évident que nous ne sommes plus du tout sur la même longueur d'onde ! Je prendrai moi-même contact avec l'inspection du travail ce lundi. Pour info tes collègues de Sagafil étaient en chômage temporaire et ont travaillé car la loi le permet car nous sommes dans une situation exceptionnelle. Quoiqu'il en soit, je pense qu'il est préférable de rester toujours en bon terme avec ton patron peu importe la situation. (...) Rassure toi M je connais parfaitement la loi et ce d'autant plus depuis que de sympathiques employées ont voulu me faire du tort en me dénonçant à l'inspection du travail. Je ne fais rien d'illégal crois moi ».*
- *« La question est que tu me demande d'exercer mon activité d'esthéticienne alors que l'institut DOIT FERMER (...) Ton insistance devient du harcèlement. Inutile de répondre ; je cesse tout échanges ».*
- *« Tu as raison, c'est comme ça qu'il faut réagir. Bon week-end ».*

7.

Par courrier recommandé du 4 mai 2020, la SRL SAGAFIL a mis fin au contrat de travail de Madame D moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à douze semaines de rémunération.

A ce courrier, la SRL SAGAFIL a annexé les motifs du licenciement qui sont les suivants :

« Par la présente, nous tenons à vous informer que nous avons pris la décision de mettre fin à votre contrat de travail qui a débuté le 17 mars 2018.

En effet, comme discuté lors de notre réunion en janvier, nous ne vous reconnaissons plus du tout dans votre manière de réagir et nous trouvons que vous n'êtes plus la même personne que nous avons connu depuis le début de votre contrat. Depuis le mois de septembre 2019 (après la fête du personnel), nous constatons que vous avez régulièrement une divergence d'opinion avec la direction, une manière parfois agressive de communiquer et une manière de réagir qui est rigide et qui empêche toute communication. De plus, vendredi 24 avril, vous m'avez tenu par messenger des propos très désobligeants et peu courtois alors que je vous demandais simplement si vous vous vouliez bien faire mon épilation ainsi que le soin de vos collègues avant l'ouverture officielle de l'institut. Il suffisait simplement de me répondre que vous ne préféreriez pas! Vous avez préféré m'accuser de ne pas respecter la légalité alors qu'il n'était pas question d'ouvrir l'institut au public, menacé de porter plainte à l'inspection du travail, accusé d'harcèlement et couper toute forme d'échange ! Vous avez volontairement rompu toute discussion et collaboration. Après analyse de tous ces éléments, il en résulte que nous trouvons que votre attitude ne correspond plus du tout à la philosophie de notre entreprise et nous préférons mettre fin à votre contrat de travail.

A partir de ce lundi 4 mai vous ne faites donc plus partie de l'entreprise. Une indemnité de rupture équivalent à 12 semaines de préavis vous sera réglée en 2 fois... »

8.

Par courrier du 25 mai 2020, Madame D a écrit à la SRL SAGAFIL pour obtenir plus de motifs concrets à son licenciement.

Par courrier du 28 mai 2020, la SRL SAGAFIL a indiqué à Madame D que les motifs étaient déjà contenus dans son courrier du 4 mai 2020.

Par courrier recommandé et par pli simple du 30 juin 2020, Madame D par l'intermédiaire de son organisme syndicale, a contesté les motifs de son licenciement le considérant comme abusif et manifestement déraisonnable.

Le conseil de la SRL SAGAFIL a répondu à ce courrier par une lettre du 18 septembre 2020. Il y indique que sa cliente maintient sa décision car le licenciement était dû à la conduite du travailleur ou aux nécessités de l'entreprise ce qui démontre que cette décision aurait pu être prise par un autre employeur normal et raisonnable.

Le 19 février 2021, Madame D a déposé une requête au Tribunal du travail de Liège, division de Huy, engageant la présente procédure.

D. RECEVABILITE

La procédure est recevable, Madame D ayant intérêt et qualité pour l'introduire et le Tribunal étant compétent pour en connaître. Aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

E. ANALYSE DU TRIBUNAL

E.1. LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DERAISONNABLE

Règles applicables

1.

La convention collective de travail n°109 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement et définit la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la C.C.T n°109 du 12 février 2014 le définit ainsi comme 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, indépendamment des circonstances de ce licenciement.

Le commentaire de cet article, rédigé par les partenaires sociaux, précise encore :

« 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 rétablissement 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 ».

Le rapport précédent la CCT n° 109 mentionne encore :

« La présente convention collective de travail vise, d'autre part, à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu. Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée. »

Le Tribunal exerce dès lors un contrôle marginal. Le droit de licencier n'étant pas absolu, il ne peut être exercé de manière imprudente, disproportionnée ou déraisonnable.

2.

Le Tribunal doit ainsi vérifier :

- 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.
Dans ce cadre, le Tribunal doit examiner ¹:
 - o l'exactitude des motifs invoqués ;
 - o si les motifs invoqués sont la cause réelle du licenciement, c'est-à-dire le lien causal existant entre les motifs et le licenciement ;
- Si l'exercice du droit de licencier de l'employeur est conforme à l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable.

La doctrine² déduit de ces termes que le motif doit être valable et raisonnable. Le licenciement qui repose sur un motif non établi n'est pas valable. Le congé est alors non seulement illégal mais aussi déraisonnable. De la même manière, un licenciement dont le motif est bien en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doit encore être légitime ou raisonnable³.

3.

La conduite du travailleur vise « *une manière d'agir, un comportement ou une attitude* »⁴, la manière dont le travailleur « *exécute sa prestation de travail, mais également celle dont il gère ses relations professionnelles avec l'employeur, ses collègues ou des tiers* »⁵.

¹ Voyez notamment Trib. trav. Hainaut, 18 septembre 2018, R.G. 17/775/A, disponible sur le site www.terralaboris.be. Dans le même sens, voyez également Trib. trav. Liège, 21 mars 2016 R.G. n°14/1188/A, inédit.

² V. VANNES, La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement. La question du motif valable et raisonnable de congé, *Ors.*, 2019/10, pp. 14, 15&24.

³ Ibidem, p. 20.

⁴ Trib. trav. Bruxelles, 12 janvier 2009, R.G. 56358-03.

⁵ A.-V. MICHAUX, Sophie GERARD, Sophie SOTTIAUX « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (c.c.t. n° 109) », *RDS*, 2018/3, p. 356.

En ce qui concerne le comportement adopté par le travailleur, la Cour de Bruxelles⁶ a notamment rappelé que :

« La subordination à laquelle est soumis le travailleur ne s'assimile pas à une soumission aveugle et ne s'étend pas aux ordres à caractère illégitime. Elle ne prive pas par ailleurs le travailleur d'un droit de critique à l'égard de l'employeur eu égard à la liberté d'expression dont le travailleur dispose, a fortiori lorsque cette critique entre dans ses responsabilités et que la manière de l'exprimer n'est pas disproportionnée ».

Concernant le caractère fautif ou non du comportement du travailleur, la même Cour a jugé ce qui suit⁷ :

« L'article 8 de la C.C.T. n° 109 ne requiert pas que l'attitude ou la conduite invoquée soit fautive mais il faut qu'une conduite, fautive ou non, à l'origine du licenciement, soit avérée. Le juge doit ainsi vérifier si le motif du licenciement lié à la conduite alléguée est réel et n'en cache pas d'autres inavouables. Le seul fait d'invoquer un (ou plusieurs) motif(s), même non fautif(s), lié(s) à l'attitude du travailleur ne permet pas à l'employeur de s'exonérer de toute obligation de payer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. Raisonner autrement reviendrait à permettre à tout employeur qui voudrait s'assurer de ne pas devoir payer cette indemnité d'invoquer quelque motif lié à l'attitude du travailleur dont il souhaite se séparer pour être dispensé de tout paiement, le motif invoqué fût-il purement fictif ».

4.

La C.C.T. n° 109 organise par ailleurs un mécanisme probatoire particulier, son article 10 disposant, à cet égard, que :

« 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 »*

⁶ C. trav. Bruxelles, 8 janvier 2013, *Chron. D.S.*, 2014, liv. 3, 165, note LAMBINET, F., GILSON, S.

⁷ C. trav. Bruxelles, 22 octobre 2018, R.G. 2016/AB/479.

Lorsque l'employeur a communiqué spontanément les motifs de licenciement au travailleur, il y a un partage de la charge de la preuve : chacune des parties doit démontrer des éléments qu'elle allègue. Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve du motif avancé. De son côté, le travailleur peut apporter la preuve que ce motif ne constitue pas le motif du licenciement.

5.

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur allant de 3 à 17 semaines de rémunération.

Le montant de l'indemnité dépend de « *la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement* » et dépend donc de l'appréciation du juge.

Position des parties

1.

Madame D. estime que la relation entre les parties était cordiale et qu'elle s'est totalement dégradée le 24 avril 2020 lorsqu'elle a refusé de venir travailler à l'institut alors que celui-ci était fermé compte tenu des mesures relatives au Coronavirus.

La SRL SAGAFIL n'apporterait aucun élément qui permettrait de démontrer qu'il existait réellement un problème de communication entre les parties.

Madame D. indique n'avoir jamais été désobligeante envers son employeur et n'avoir jamais modifié son attitude ou son comportement depuis le début de son contrat de travail. Ce ne serait pas le comportement de Madame D. qu'il y aurait lieu de fustiger mais bien celui de Madame L.

2.

La SRL SAGAFIL considère que les motifs de licenciement concernent essentiellement et exclusivement des problèmes de communication entre les parties, qui auraient débutés en septembre 2019 et se seraient accentués en novembre 2019.

La SRL SAGAFIL pointe du doigt un changement dans l'attitude de Madame D., une divergence d'opinion régulière avec la direction ainsi qu'une manière de communiquer rigide et agressive.

Ce ne serait pas le refus de Madame D. le 24 avril 2020, de faire droit à la demande d'épilation de ses collègues formulée par la SRL SAGAFIL qui aurait poussé cette dernière à licencier Madame D., mais bien le ton désobligeant et peu courtois des échanges consécutifs à ce refus, qui aurait eu pour conséquence une perte de confiance définitive entre les parties.

Appréciation du Tribunal

1.

Dans le cas présent, la SRL SAGAFIL a communiqué spontanément les motifs du licenciement à Madame D par courrier du 4 mai 2020. Dans cette hypothèse, il appartient à chacune des parties de prouver les faits qu'elle allègue.

Le Tribunal est amené à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité, le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement et sa légitimité dans les limites du contrôle marginal du juge.

2.

Les motifs invoqués par la SRL SAGAFIL dans le cadre de la présente procédure sont en lien avec l'attitude ou la conduite du travailleur. Il s'agit de motifs prévus par la CCT n°109.

3.

Le motif légalement invoqué doit correspondre à la réalité.

A cet égard, le Tribunal opère les constatations suivantes.

4.

La SRL SAGAFIL soutient tout d'abord que les relations entre parties auraient commencé à se dégrader à compter du mois de septembre 2019, après la fête du personnel. Elle ne produit pourtant aucune pièce appuyant cette affirmation.

Madame D produit, quant à elle, une conversation Messenger intitulée « *L'équipe des perles* », daté du 8 octobre 2019, faisant suite à la fête du personnel. Il s'agit d'une conversation groupée dans laquelle plusieurs travailleuses ont exprimé leur avis.

Madame D a fait part à cette occasion de sa déception quant à des photos prises par un photographe : « *C'est triste parce que tu as voulu faire ça bien. Mais malheureusement on est déçues.* ».

Cette remarque formulée par Madame D n'était ni désobligeante, ni agressive. D'autres travailleuses partageaient d'ailleurs le point de vue de Madame D puisque l'une d'entre elles écrit : « *On est tous gros et blancs* », tandis qu'une autre écrit : « *Les photos en groupe sont super chouettes et celles pendant la soirée aussi mais celles individuelles bof, je suis soufflée comme un ballon* ».

5.

La SRL SAGAFIL soutient encore :

- que ces problèmes de communication se seraient accentués au cours du mois de novembre 2019 au point que Madame L, administratrice, aurait estimé nécessaire d'organiser un entretien ;

- que c'est le ton désobligeant des messages consécutifs au refus exprimé par Madame D en date du 24 avril 2020 qui aurait été, après une accumulation de divergences entre les parties, l'élément rompant définitivement la confiance nécessaire à la relation de travail.

Le ton utilisé par chacune des parties dans l'échange de messages produit par la SRL SAGAFIL datant de novembre 2019 est révélateur, il est vrai, d'une certaine tension existante entre elles : *« Je tiens juste à dire que je ne suis pas une voleuse ! » « Est-ce que j'ai dit cela ??? (...) Pourquoi de nouveau interpréter mes propos ??? »*.

Le Tribunal constate toutefois que la discussion qui a eu lieu le 20 décembre 2019 s'est apparemment bien déroulée. En effet, le soir même, Madame L écrivait à Madame D : *« M on garde cette discussion entre nous. D'accord ? »*, ce à quoi Madame D a répondu *« Oui les filles m'ont juste demander comment ça c'était passer. J'ai dit bien. »*.

6.

L'institut a dû fermer ses portes en date du 18 mars 2020, en raison de la crise sanitaire due à la Covid-19.

Il ressort des pièces du dossier que Madame L et Madame D sont restées en contact durant la période de confinement.

Ces échanges étaient cordiaux et n'étaient d'ailleurs pas strictement limités à la sphère professionnelle : Madame L a par exemple demandé des conseils à Madame D pour sa propre épilation ou partagé avec Madame D ses envies en matière de maquillage pour son mariage.

Le Tribunal note toutefois que la SRL SAGAFIL a fait preuve d'une certaine insistance au cours de cette période de confinement, contactant régulièrement Madame D pour qu'elle procède au déplacement de rendez-vous clients, pour qu'elle s'occupe des communications à faire sur les réseaux sociaux, ...

Madame D est restée accessible pour traiter ces différentes demandes et ce même les jours où elle était placée en chômage suite à la fermeture de l'institut.

Dès le 19 mars 2020, Madame L écrivait un message à Madame D disant qu'un arrêt des activités était prévu jusque fin avril et que cela n'allait pas être possible. Elle demandait déjà à cette date *« Peux-tu prévoir dans le planning du temps pour mon épilation »* (pièce 25 de Madame D). Elle ajoute devoir aller épiler une amie à cette même date alors que les instituts de soins étaient fermés et qu'aucune prestation de ce type n'était autorisée. A plusieurs reprises, ce jour-là et les jours qui suivent, Madame L réaffirme qu'une fermeture jusqu'à fin avril n'allait pas être possible. Madame D, elle, faisait état de ses craintes dans le cadre de cette épidémie.

En date du 22 avril 2020, Madame L. a interpellé Madame D de la manière suivante :

« Hello M., Comment vas-tu ? Tu as l'air d'adorer ta vie à la maison avec les filles et derrière le fourneau. L'activité reprendra en principe la semaine du 4 mai. As-tu déjà beaucoup de RDV prévu ? » « Ca va aller pour reprendre ? » « Tu te sens prête pour reprendre ? » « Tu as l'air de tellement te plaire à la maison qu'on se demande si ca va aller la reprise ».

Malgré les sous-entendus contenus dans ces propos, Madame D a répondu poliment et sereinement :

« Bonjour S., ça va bien merci. Oui j'apprécie énormément de passer du temps avec mes enfants. Oui je sais bien. Oui j'ai déjà des rendez-vous prévu ».

La relation s'est ensuite totalement dégradée en date du 24 avril 2020 lorsque Madame D a refusé de venir épiler Madame L. et ses collègues à l'Institut, à la demande de Madame L., alors que celui-ci était fermé compte tenu des mesures sanitaires en vigueur.

La SRL SAGAFIL soutient qu'il s'agissait d'une simple proposition que Madame D était en droit de refuser, et que c'est le ton adopté dans les messages consécutifs qui aurait entraîné la rupture, suite à l'accumulation des divergences entre les parties.

Madame D. était pourtant parfaitement dans son droit et n'a pas été désobligeante lorsqu'elle a répondu qu'elle tenait à respecter la légalité, et qu'elle ne recommencerait à travailler que lorsque les salons d'esthétiques seraient rouverts.

Le Tribunal rappelle que la subordination à laquelle est soumis le travailleur ne s'assimile pas à une soumission aveugle et ne s'étend pas aux ordres à caractère illégitime. Elle ne prive par ailleurs pas le travailleur d'un droit de critique à l'égard de l'employeur eu égard à la liberté d'expression dont le travailleur dispose⁸.

Ce n'est que le 24 avril 2020 que les demandes incessantes de la SRL SAGAFIL ont poussé Madame D à lui rappeler les règles en vigueur durant la période de confinement.

7.

Par ailleurs, la SRL SAGAFIL ne démontre pas, contrairement à ce qu'elle soutient, que Madame D aurait modifié son comportement au cours de la relation de travail.

⁸ C. trav. Bruxelles, 8 janvier 2013, *Chron. D.S.*, 2014, liv. 3, p. 165

Au contraire, Madame D dépose plusieurs attestations conformes au prescrit de l'article 961/1 du Code judiciaire. Il ressort de toutes ces attestations que Madame D était appréciée de tous, était extrêmement docile face aux demandes parfois illégitimes de Madame L et n'a pas changé de comportement. Madame L est par contre décrite comme ayant un comportement hostile à son égard, ainsi qu'à l'égard d'autres travailleuses.

Madame L estime qu'il n'y a pas lieu de tenir compte de ces attestations de travailleuses qui pour la plupart sont ou ont été en conflit avec elle.

Toutefois, un échange entre Madame L et une cliente de l'institut témoigne également du comportement inapproprié de cette dernière à l'égard de Madame D

« On a tout fait pour M . Elle savait à peine faire les ongles quand elle est arrivée. (...) C'est une fille qui était mal dans sa peau à cause de son problème de poids. Pendant le confinement elle a beaucoup cuisiner et du coup grossi... peut être elle se sentait encore plus mal à cause de cela ? (...) »

Ce à quoi la cliente, dont le Tribunal ignore le nom, a répondu :

« Je n'ai jamais remarqué que M était mal dans sa peau. Que du contraire... elle était ouverte à tous les sujet. (...) Je ne l'ai jamais entendue se plaindre (...) ».

En outre, les quatre attestations produites par la SRL SAGAFIL, qui émanent de travailleurs encore en fonction, ne sont pas de nature à contrarier ces constatations : les quatre travailleurs ne font qu'y relater, très succinctement, le caractère serein de leur relation avec Madame L

Il n'est fait aucune référence au comportement de Madame D , ni à la relation entre Madame L et Madame D

8.

Le Tribunal estime que la SRL SAGAFIL demeure en défaut de prouver non seulement les motifs qu'elle invoque à l'appui du licenciement de Madame D mais encore le fait qu'ils constitueraient les motifs réels de ce licenciement.

Le ton culpabilisant utilisé par l'administratrice de la SRL SAGAFIL dans les échanges du vendredi 24 avril 2020 ayant fait suite au refus légitime de Madame D de venir prestre avant la réouverture, la chronologie des évènements⁹, ainsi que le caractère peu convaincant des motifs avancés par la SRL SAGAFIL, laissent à penser que le véritable motif du licenciement serait le refus légitime de Madame D de venir travailler en date du 24 avril 2020.

⁹ Le lundi 27 avril 2020, Madame D publiait une offre d'emploi sur le site du FOREM pour un poste d'esthéticienne. Le 5 mai 2021, elle procédait au licenciement de Madame D

Le Tribunal estime dès lors que le motif avancé par la SRL SAGAFIL, lié au comportement de la travailleuse, n'est pas établi, pas plus que le lien de causalité nécessaire entre ce motif et le licenciement.

Au contraire, le licenciement constitue plutôt une mesure prise en représailles, suite au refus de travail de Madame D . qui était pourtant raisonnable et justifié. En effet, la travailleuse a refusé d'effectuer des prestations de travail étant donné que les mesures gouvernementales liées à la pandémie de covid-19 interdisaient ce type de prestations.

Le licenciement doit être considéré comme manifestement déraisonnable au sens de la CCT n°109.

Pour évaluer la gradation du caractère déraisonnable du licenciement, le Tribunal aura égard au fait que l'employeur ne rapporte pas la preuve des motifs invoqués et du fait qu'il s'agit d'une mesure prise en représailles.

Une indemnité équivalente à dix semaines de rémunération correspondant à un montant brut de 5.305,24 € (rémunération non contestée de 27.587,23 € divisé par 52 à multiplier par 10) est donc due, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 4 mai 2020 jusqu'à complet paiement.

E.2. ABUS DE DROIT DE LICENCIER

Règles applicables

1.

La partie qui soutient que la rupture est abusive, doit conformément au droit commun rapporter la preuve d'une faute, d'un dommage et d'un lien de causalité.

2.

Le licenciement ou la démission sont un des modes ordinaires de rupture des conventions à durée indéterminée. Le fait de rompre un contrat n'est pas en soi fautif.

L'exercice normal du droit de licencier n'est pas constitutif, par lui-même d'une faute, au sens des articles 1134 et 1383 du Code civil.

Le droit de licencier ne peut toutefois être exercé de manière abusive. Selon la Cour de cassation, constitue un abus de droit, l'exercice de droits d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ces droits par une personne prudente et diligente¹⁰.

¹⁰ Cass., 8 février 2001, RG n° C.980470.N ; Cass., 1^{er} février 1996, *Pas.*, 1996, I., n°66.

De même, il peut y avoir abus de droit, lorsqu'un droit est exercé sans intérêt raisonnable et suffisant, notamment lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit.¹¹

Le Tribunal du travail de Liège dans un jugement du 23 novembre 2016¹² :

« L'employeur est seul juge de l'opportunité de licencier un travailleur mais cela ne signifie pas qu'il peut licencier sans aucun motif, par pur caprice ou pour des motifs illicites.

L'employeur doit en outre, s'il a des motifs réels de licencier, s'abstenir d'entourer le licenciement de circonstance inutilement dommageable pour le travailleur.

Un manquement à ces règles peut constituer une faute et si le travailleur subit, de par cette faute, un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité de préavis, il peut en réclamer réparation. L'indemnité de préavis indemnise en effet tout dommage, tant matériel que moral, qui résulterait du fait qu'il aurait été mis fin de façon illégale au contrat de travail ».

3.

En ce qui concerne le dommage, il doit être distinct, en tous ses éléments, de celui que l'indemnité compensatoire de préavis est destinée à réparer, étant entendu qu'en principe, l'indemnité compensatoire de préavis couvre forfaitairement tant le préjudice matériel que le préjudice moral découlant de la rupture irrégulière du contrat¹³. L'indemnité pour abus de droit ne couvre que le dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même¹⁴.

4.

En outre, L'article 9, §3, de la CCT n°109 interdit en principe tout cumul avec tout autre indemnité due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail.

Toutefois comme l'a très bien résumé la Cour du travail de Mons (le Tribunal souligne) :

« Si on s'en tient à une interprétation littérale de ce texte, le travailleur se verrait, ainsi, privé de la possibilité de solliciter une indemnisation en droit commun fondée sur les articles 1382 et 1134 du Code civil dès lors qu'il sollicite (et obtient) le bénéfice d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.
(...)

Ainsi, la sanction prévue pour le licenciement manifestement déraisonnable a pour objet de sanctionner l'employeur qui a rompu le contrat de travail pour des motifs qui ne sont pas liés à la conduite ou à l'aptitude du travailleur et qui a agi de manière manifestement déraisonnable.

¹¹ Cass., 30 janvier 1992, *Pas.*, 1992, p.546.

¹² RG 15/23 95, disponible sur www.terralaboris.be

¹³ Cass., 19 février 1975, *Pas.*, p.622 ; Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p.410.

¹⁴ Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 410.

Elle régit donc la motivation du licenciement dont elle répare le défaut alors que l'article 1382 du Code civil est beaucoup plus large puisqu'il vise toute faute qu'aurait commise l'employeur dans l'usage de son droit de rompre unilatéralement le contrat de travail.

Le cumul est donc parfaitement possible à condition que le travailleur soit en mesure de démontrer l'existence d'une faute distincte de celle liée à la motivation du licenciement ainsi qu'un préjudice distinct non réparé ni par l'indemnisation accordée en vertu de la CCT n° 109 ni par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis¹⁵ ».

Application des règles à la situation

Madame D réclame un montant forfaitairement évalué à 5.000,00 EUR à titre d'indemnité pour abus de droit.

Elle estime que la SRL SAGAFIL aurait agi en totale mauvaise foi. Cette mauvaise foi ressortirait :

- des différentes attestations produites par Madame D ;
- du fait que la SRL SAGAFIL a publié une offre d'emploi le 27 avril 2020 sur le site du Forem, ce qui impliquerait que le licenciement de Madame D ? serait bien intervenu à titre de représailles, suite à son refus légitime de prester des heures de travail à l'Institut qui était fermé sur décision gouvernementale ;
- de l'échange de messages entre Madame L , administratrice de la SRL SAGAFIL, et une cliente, pointant du doigt la prise de poids de Madame D

Les éléments précités ont été pris en considération par le Tribunal pour apprécier du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Ces éléments ont trait au motif du licenciement.

Madame D ne démontre pas qu'elle aurait subi un dommage distinct, en tous ses éléments :

- de celui que l'indemnité compensatoire de préavis est destinée à réparer (étant entendu qu'en principe, l'indemnité compensatoire de préavis couvre forfaitairement tant le préjudice matériel que le préjudice moral découlant de la rupture irrégulière du contrat);
- de celui que l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est destinée à réparer (qui vise la raison pour laquelle le licenciement a eu lieu).

La demande de Madame D est non fondée.

¹⁵ C. trav. Mons, 28 décembre 2020, R.G. n°2018/AM/381, disponible sur www.terralabors.be.

E.3. EXÉCUTION PROVISOIRE ET CANTONNEMENT

La SRL SAGAFIL demande au Tribunal qu'il exclue l'exécution provisoire du jugement, et, à défaut, qu'il autorise à consigner à la caisse des dépôts et consignations les éventuelles sommes auxquelles elle serait condamnée.

Les jugements définitifs sont exécutoires par provision sauf si le juge décide le contraire dans une décision spécialement motivée (article 1397 du Code judiciaire).

L'exécution provisoire a lieu aux risques et périls de la partie qui y recourt (article 1398 alinéa 1 du Code judiciaire).

Le débiteur peut recourir au cantonnement si celui-ci n'a pas été exclu par le juge (article 1398 alinéa 2 du Code judiciaire).

La SRL SAGAFIL estime que le Juge doit exclure l'exécution provisoire en raison des inconvénients supportés par chacune des parties si des retenues fiscales ou sociales effectuées par les administrations compétentes doivent être remboursées en cas de réformation du jugement.

Ce type d'argument vise toutes les condamnations de cet ordre et n'est pas spécifique à la cause.

Or, le législateur n'a pas exclu ce type de condamnation du principe de l'exécution provisoire. Il n'y a donc pas lieu de s'écarter des principes liés à l'exécution provisoire telle que prévue à l'article 1397 du Code judiciaire.

L'exécution provisoire ne s'oppose toutefois pas au cantonnement. Rien ne justifie que celui-ci soit exclu dans cette affaire.

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal,

statuant publiquement et contradictoirement,

Dit l'action recevable et en grande partie fondée dans la mesure qui suit :

Condamne la SRL SAGAFIL au paiement à payer à Madame D la somme de 5.305,24 EUR bruts correspondant à dix semaines de rémunération à titre d'indemnisation du licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 4 mai 2020 jusqu'à complet paiement.

Déboute Madame

D pour le surplus de ses demandes.

L'action de Madame D étant en grande partie fondée,
Condamne la SRL SAGAFIL aux dépens, qui s'élèvent en faveur de Madame

D à :

- 20 Euros à titre de remboursement de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;
- 1.430 Euros d'indemnité de procédure.

Dit que le présent jugement est exécutoire par provision.

Autorise la SRL SAGAFIL à procéder au cantonnement de cette somme dans les conditions prévues par les articles 1403 et suivants du Code judiciaire.

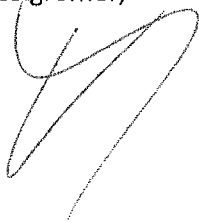
Ainsi jugé par la CINQUIEME Chambre du Tribunal du Travail de Liège, division de Huy, composée de :

Monsieur Ferenc S juge social au titre d'employeur ;

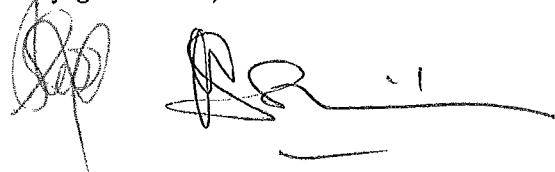
Monsieur Béreng T. , juge social au titre d'employé ;

qui ont assisté à tous les débats, ont participé au délibéré et ont signé avant la prononciation avec Monsieur Frédéric G greffier.

Le greffier,



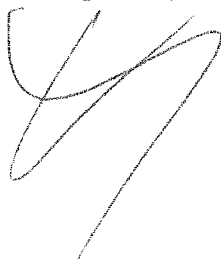
Les juges sociaux,



Madame Valérie J juge, se trouve dans l'impossibilité de signer le jugement au délibéré duquel elle a participé dans les conditions prévues à l'article 778 du Code Judiciaire (article 785 du Code Judiciaire)

Et prononcé, en langue française, à l'audience publique de la même chambre le LUNDI NEUF MAI DEUX-MILLE-VINGT-DEUX par Madame Vanessa V. juge, assistée de Frédéric G greffier, Madame Valérie J, juge, étant légitimement empêchée au jour du prononcé est remplacée par ordonnance du 6 mai 2022 (art 782bis du Code judiciaire).

Le greffier,



Le juge,

