

Numéro de répertoire
2022/2355
Date de la prononciation
12/12/2022
Numéros de rôle
21/318/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 B

DEMANDERESSE – ayant pour conseil Maître Jean-Philippe BRUYERE, avocat à 4000 Liège, avenue Constantin de Gerlache, 41, comparaissant.

Contre :

La SRL POINTNEUPRE, inscrite à la BCE sous le numéro 0809.304.652, dont le siège social est établi à 4120 Neupré, route du Condroz, 221 bte C.

DEFENDERESSE – ayant pour conseil Maître Frédéric HENRY, avocat à 4020 Liège, Parc d’Affaires Zénobe Gramme, Square des Conduites d’Eau, 7, bâtiment H, comparaissant.

Référence : 105885.1000 – FRHE

Requête déposée au greffe le 22/09/2021.

A l’audience publique tenue en langue française le 14/11/2022, 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 15/06/1935 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 déposée au greffe le 22/09/2021 ;
- l’ordonnance rendue sur pied de l’article 747 du Code Judiciaire le 21/01/2022 ;

- pour Madame E , ses conclusions principales déposées au greffe le 16/05/2022, ses conclusions de synthèse déposées au greffe le 22/08/2022 et son dossier déposé à l'audience du 14/11/2022 ;
- pour la SRL POINTNEUPRE, ses conclusions principales déposées au greffe le 6/04/2022, ses conclusions additionnelles déposées au greffe le 19/07/2022, ses conclusions de synthèse déposées au greffe le 28/09/2022 et son dossier déposé au greffe le 4/10/2022 ;
- le procès-verbal d'audience.

B. FAITS

1.-

Madame Bi ; indique avoir commencé à travailler pour le compte de la SRL POINTNEUPRE en tant qu'intérimaire.

Le 5/11/2018, elle a été engagée par celle-ci dans le cadre d'un contrat de travail d'employée à durée déterminée.

Le 5/05/2019, ce contrat s'est mué en un contrat à durée indéterminée.

Madame E . était occupée en qualité de vendeuse à temps plein.

2.-

En août 2019, un changement de direction est intervenu au sein de la SRL POINTNEUPRE, Madame V et Monsieur \ étant nommés en qualité de nouveaux gérants.

La SRL POINTNEUPRE expose que ce changement de direction a révélé diverses difficultés d'adaptation et un manque de motivation de la part de Madame Bi

Elle ajoute avoir pris différentes initiatives pour l'aider, comme par ex. la communication des indicateurs de performances, de nombreuses journées de formation, l'organisation d'événements divers afin d'améliorer la cohésion d'équipe et l'instauration d'un accompagnement sur le terrain.

Madame B soutient, quant à elle, qu'elle a toujours répondu de manière motivée et dynamique à l'ensemble de ses obligations et devoirs professionnels avec le plus grand respect pour sa direction.

3.-

Le 26/11/2020, Madame E a fait l'objet d'une évaluation pour la période de mai à octobre 2020.

Le bilan de l'évaluation est rédigé comme suit :

« . doit travailler ses techniques de vente.

Beaucoup de discussions, d'échanges avec ses clients, . a besoin de passer du temps avec ses client(e)s. Le travail en forte affluence est donc beaucoup plus difficile, car souvent mono-client. Elle peut se montrer très directive avec les client(e)s.

Très peu impliquée dans le magasin et investissement perso inexistant. La frontière entre le personnel et le professionnel est fortement marqué et le revendique.

Très peu disponible en cas d'imprévu pour couvrir le planning du magasin en cas de besoin. Aucune interaction en dehors de ses horaires de travail (sms par exemple).

exprime clairement que si nous ne sommes pas satisfait de son investissement nous n'avons qu'à « agir » en fonction.

Elle constate cette non-implication qu'elle estime effectivement restreinte. Ne souhaite faire aucun effort sur ce point.

Santé fragile, de nombreuses absences. »

4.-

Le 27/11/2020 Madame B est tombée en incapacité de travail, son certificat médical la couvrant jusqu'au 31/12/2020 inclus.

Le 2/12/2020, alors que Madame B est toujours en incapacité de travail, la SRL POINTNEUPRE l'a licenciée avec effet immédiat et paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Le C4 délivré à cette occasion mentionne, à la rubrique « Motif précis du chômage » : « ne convient plus, manque de motivation, esprit négatif et en opposition avec le management et les objectifs, non remise en question, évolution négative, aucune envie de progression. »

5.-

Par courrier du 4/01/2021, Madame B a demandé à son ex-employeur quels étaient les motifs de son licenciement.

Le 15/04/2021, la SRL POINTNEUPRE a communiqué l'évaluation de Madame B du 26/11/2020 à l'Organisation syndicale de Madame B. motivant son licenciement.

Des échanges de courriers sont ensuite intervenus, sans que cela ne permette de réconcilier les parties.

6.-

C'est dans ce contexte que le 22/09/2021, Madame B a initié la présente procédure.

C. OBJET DES DEMANDES

C.1. Demande de Madame B

7.-

La demande telle que libellée par Madame B dans ses conclusions de synthèse du 16/08/2022 tend à entendre condamner la SRL POINTNEUPRE à lui payer les sommes suivantes :

- 8.547,37 EUR bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération ;
- 170,47 EUR bruts à titre de rémunération pour les jours fériés des 25 décembre 2020 et 1^{er} janvier 2021 ;
- 13,08 EUR bruts à titre de double pécule de vacances sur les jours fériés ;
- 13,08 EUR bruts à titre de simple pécule de vacances sur les jours fériés ;
- 125,00 EUR à titre de dommages et intérêts pour non-délivrance d'écochèques ;
- 303,64 EUR bruts provisionnels à titre de rémunération pour des heures supplémentaires ;
- 46,58 EUR bruts provisionnels à titre de péculs sur les heures supplémentaires.

Elle postule également la condamnation de la SRL POINTNEUPRE à produire les horaires de Madame B provenant du système de Pointage.

En outre, elle poursuit la condamnation de la SRL POINTNEUPRE au paiement des intérêts de retard au taux légal à partir des différentes dates d'exigibilité ainsi qu'aux dépens non liquidés à titre d'indemnité de procédure et 20,00 EUR 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 sans possibilité de caution ni de cantonnement.

C.2. Thèse de la SRL POINTNEUPRE

8.-

A titre principal, la SRL POINTNEUPRE considère que les demandes de Madame B sont non fondées et postule, en conséquence, sa condamnation à ses dépens liquidés à concurrence de 1.260,00 EUR étant l'indemnité de procédure.

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

- limite l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines de rémunération ;

- n'assortisse pas 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 développés dans leurs conclusions.

D. RECEVABILITE

9.-

La procédure est recevable, Madame B 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

L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

En droit

Etendue du contrôle du juge

10.-

La convention collective de travail n°109 du 12/02/2014 concernant la motivation du licenciement consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement et définit la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

En vertu de son article 5, l'employeur qui reçoit une demande d'un travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement doit communiquer lesdits motifs à l'intéressé par lettre recommandée dans les deux mois.

Par ailleurs, l'article 8 de la C.C.T n°109 du 12 février 2014 définit le licenciement manifestement déraisonnable 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 que:

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

11.-

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 examiner¹:
 - l'exactitude des motifs invoqués ;
 - 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.

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

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.

Charge de la preuve

12.-

L'article 10 de la C.C.T. n°109 règle la problématique de la charge de la preuve comme suit :

- soit l'employeur a communiqué les motifs du licenciement (de sa propre initiative ou à la demande expresse du travailleur) dans le respect de la réglementation ; le travailleur, qui conteste la motivation fournie par l'employeur, assume alors la charge de la preuve que ces motifs ne sont pas établis ou ne sont pas la véritable cause du licenciement,
- soit le travailleur a demandé les motifs concrets du licenciement et l'employeur n'a pas répondu ou ne l'a pas fait dans le respect de la réglementation ; l'employeur doit alors fournir la preuve que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable,
- soit le travailleur n'a pas demandé les motifs de son licenciement dans le respect des règles ; il revient au travailleur de fournir la preuve du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Application

13.-

En l'espèce, la SRL POINTNEUPRE n'a pas répondu dans le délai de 2 mois de la demande de Madame B du 4/01/2021 de connaître les motifs concrets de son licenciement.

Dans ce contexte, elle a payé l'amende civile de 2 semaines « à titre conservatoire et sans aucune reconnaissance préjudiciable. ».

La SRL POINTNEUPRE soutient néanmoins qu'aucune amende civile n'était due, estimant avoir été temporairement déliée de son obligation de répondre au motif que 1) elle avait préparé une réponse circonstanciée, reprenant les problèmes d'attitudes et de comportements de Madame B et 2) c'est en raison d'un cas de force majeure, à savoir la crise du coronavirus et l'obligation de télétravail qui en a découlé, que ladite réponse n'a pas expédiée.

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.

Le Tribunal est d'avis qu'une telle position ne peut nullement être suivie :

- les bureaux de Poste et autres commerces proposant des services de poste, telles que les grandes surfaces et les librairies, étant toujours demeurés ouverts,
- la rédaction d'un courrier en réponse à la demande de Madame B pouvant parfaitement être réalisée en télétravail.

Les conditions de la force majeure n'étant pas remplies, l'amende civile était donc bien due.

La SRL POINTNEUPRE n'en réclame du reste pas la répétition.

14.-

Aucune force majeure ne pouvant être invoquée, à défaut de réponse dans le délai réglementaire, il incombe à la SRL POINTNEUPRE de prouver que le licenciement de Madame B n'était pas manifestement déraisonnable.

A cet égard, elle dépose une série de pièces.

Il n'est pas tenu compte de l'attestation de Madame V en ce qu'elle émane d'une personne directement intéressée par l'issue du litige étant gérante de la SRL POINTNEUPRE.

Les autres pièces sont, par contre, pertinentes :

1) l'attestation de Madame M du 5/04/2022

Dans son attestation, Madame M déclare que :

« (...) J'ai pu constater au fil du temps un manque d'investissement, de motivation, des retards répétitifs. Concernant Madame B, lorsqu'il y avait une remarque pour elle, elle était assez sur la défensive et pouvait facilement se braquer. Je pense que le chemin que souhaitait prendre mes patrons pour l'évolution de leur magasin n'était pas le même que Madame B »

Bien qu'émanant d'une personne liée par un lien de subordination, il y a lieu de tenir compte de cette attestation dans la mesure où 1) elle est établie conformément au prescrit du Code judiciaire, 2) elle est manuscrite et 3) elle est circonstanciée.

2) l'attestation de Madame P du 31/03/2022

Dans son attestation, Madame P déclare que :

« est une personne négative qui tire l'équipe vers le bas et communique son stress au client. Assez dissipée, n'écoute pas les directives quant au travail demandé et est régulièrement en retard sur son lieu de travail (et ce malgré les différentes remarques). Elle ne s'investit pas dans l'évaluation de l'entreprise et ne porte aucun intérêt à l'amélioration de l'entreprise (tant sur le plan humain qu'économique). a toujours refusé une remise en question par rapport à tous ces éléments. »

A nouveau, le Tribunal retient cette attestation pour les mêmes raisons que celles précédemment évoquées mais aussi parce qu'elle est conforme à l'évaluation du 26/11/2020 établie *in tempore non suspecto* (cfr infra).

3) l'attestation de Monsieur T du 3/04/2022

Dans son attestation, Monsieur T déclare notamment que : « (...) Madame B. a montré une certaine réticence à toute notion de changement et s'est montré très fermée à une nouvelle organisation (Gestion des pauses de midi, organisation des tâches en surface de vente par exemples). Elle donnait le sentiment que l'on touchait à son confort où tout était fait pour elle et non en fonction de l'activité commerciale du magasin (...) À noter également un discours souvent très négatif, notamment sur la mise en place d'une nouvelle méthodologie de travail. Ces propos avaient pour conséquence d'influencer ses collègues de travail. Son discours envers Monsieur V. (administrateur) n'était pas non plus très élogieux, bien au contraire (...) Améliorer ses techniques de vente : Là encore, beaucoup de difficultés, Madame B se remettant très peu en question (...) ».

Cette attestation, dont le contenu va dans le même sens que les précédentes, est très circonstanciée. Le Tribunal considère également qu'il s'agit-là d'un élément probant.

4) L'attestation de Madame M du 31/03/2022

Une fois encore, cette attestation, bien que libellée en des termes généraux, s'inscrit dans la même lignée que ce qui a été déclaré par les autres témoins. Il y a également lieu d'en tenir compte.

5) l'évaluation du 26/11/2020 – Période de référence de mai à octobre 2020

Cette évaluation pointait une certaine insatisfaction quant à la façon dont Madame B effectuait son travail dans tous les pôles de compétences, qu'il s'agisse du savoir-faire de vente, de l'attractivité du magasin, de la gestion du stock ou du savoir être.

Ainsi, Madame B obtient presque systématiquement la mention « Pratique », ce qui correspond à : « Vous utilisez cette compétence de manière régulière, vous n'avez pas toujours les résultats attendus, vous devez la confirmer par une expérience significative. ».

Le bilan de la période se concluait de façon assez négative (le Tribunal souligne) : « _____ doit travailler ses techniques de vente. Beaucoup de discussions, d'échanges avec ses clients, _____ a besoin de passer du temps avec ses client(e)s. Le travail en forte affluence est donc beaucoup plus difficile, car souvent mono-client. Elle peut se montrer très directive avec les client(e)s. Très peu impliquée dans le magasin et investissement perso inexistant. La frontière entre le personnel et le professionnel est fortement marqué et _____ le revendique. Très peu disponible en cas d'imprévu pour couvrir le planning du magasin en cas de besoin. Aucune interaction en dehors ses horaires de travail (sms par exemple). _____ exprime clairement que si nous ne sommes pas satisfaits de son investissement nous n'avons qu'à « agir » en fonction.

Elle constate cette non-implication qu'elle estime effectivement restreinte. Ne souhaite faire aucun effort sur ce point, Santé fragile, de nombreuses absences. ».

Le Tribunal estime que la SRL POINTNEUPRE était mal venue de faire le reproche à Madame B. d'imposer une frontière entre sa vie professionnelle et sa vie privée, ce qui était parfaitement légitime. Ainsi, en dehors de ce qui est strictement nécessaire à la bonne organisation du travail, il ne peut être exigé d'un travailleur qu'il soit joignable en dehors de ses heures de travail, notamment via un système de messagerie instantanée. Le droit à la déconnexion est, à l'heure actuelle, indispensable pour garantir le droit à la protection de la vie privée, principe fondamental consacré tant par la Constitution que par la Convention européenne des droits de l'Homme.

La SRL POINTNEUPRE n'était également pas fondée à reprocher à Madame B. une santé fragile et de nombreuses absences, pour autant que lesdites absences aient été dûment justifiées. Tout au plus, pouvait-elle mettre en avant les difficultés organisationnelles que cette situation engendrait pour la société et/ou pour les autres membres du personnel, ce qu'elle n'a semble-t-elle pas fait.

Ceci étant précisé, le Tribunal relève que l'évaluation dont question établit à tout le moins des difficultés dans le chef de Madame B quant à l'exécution des tâches qui lui étaient confiées, difficultés couplées à un manque de volonté de remise en question.

Or, ce n'est pas la SRL POINTNEUPRE qui a procédé à l'évaluation de Madame B mais un tiers, à savoir Madame ' P manager, laquelle ne préconisait pas le licenciement. Ainsi, elle a pris la peine de rédiger un plan d'action 2020/21 précisant « *Il y urgence de changer de comportement* ».

Au vu des difficultés économiques rencontrées par la SRL POINTNEUPRE (voir E-mail du 20/10/2020 de Monsieur V) et de l'absence de volonté de remise en question de Madame BI c'est néanmoins un licenciement qui a été décidé.

15.-

Il résulte de ce qui précède que la SRL POINTNEUPRE prouve, à l'estime du Tribunal, que le licenciement a été décidé en raison des aptitudes et de l'attitude de Madame BI , sans qu'il faille avoir égard aux pièces que cette dernière dépose.

En effet, ces pièces n'énervent pas le constat que Madame B ne répondait effectivement pas aux attentes légitimes de la SRL POINTNEUPRE en ce qui concerne la nécessité de s'adapter aux impératifs fixés par le nouveau management, spécialement compte tenu des difficultés engendrées par l'épidémie de COVID.

Les jours fériés

16.-

Suivant l'article 14 de l'AR du 18/04/1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés :

« L'employeur reste tenu de payer : (...) 2° la rémunération pour les jours fériés qui surviennent dans les trente jours qui suivent la fin du contrat de travail ou des prestations de travail, pour autant que le travailleur soit resté au service de l'entreprise, sans interruption qui lui soit attribuable, pendant une période de plus d'un mois (...) Sauf dans le cas où le contrat de travail aurait pris fin à la suite d'une grève, la disposition prévue à l'alinéa 1er n'est pas applicable lorsque le travailleur met fin au contrat de travail sans motif grave ni lorsque l'employeur met fin au contrat de travail pour motif grave. L'obligation de payer la rémunération prend fin, en tout cas, dès l'instant où le travailleur commence à travailler chez un nouvel employeur. ».

Il ne résulte pas des pièces portées à la connaissance du Tribunal que Madame B ait retrouvé un nouvel emploi les 25/12/2020 - jour de Noël – et 1/01/2021 – jour de l'an nouveau.

Par ailleurs, la SRL POINTNEUPRE ne semble pas contester être redevable de la rémunération due pour ces jours.

Partant, il y a lieu de la condamner à payer la rémunération qui est réclamée par Madame B pour lesdits jours, soit 2 x 85,235 EUR bruts (1.846,76 EURx3/13/5x2 jours) (ou 170,47 EUR bruts), à majorer de 15,34% à titre de pécules de vacances, soit 2 x 13,08 EUR bruts (ou 26,16 EUR bruts), à majorer des intérêts légaux à partir du 25/12/2020 et 1/01/2021 – date de survenance des événements.

Les écochèques

17.-

L'article 4 de la convention collective de travail du 4/09/2017 relative aux écochèques article dispose :

« A chaque travailleur occupé à temps plein avec une période de référence complète, il est accordé, chaque année, une prime de 250 EUR (toute charge complémentaire, de quelque nature que ce soit, les cotisations sociales incluses, est comprise dans ces montants pour l'employeur). Pour l'octroi de cette prime, l'employeur a le choix entre :

- *le paiement d'une prime annuelle brute - elle s'élève à 188,00 EUR, hors charges sociales patronales),*
- *l'écochèque (...) ».*

L'article 6 de cette CCT poursuit que :

« (...) § 2. Lorsque le travailleur n'est pas en service durant la période de référence complète, le montant de la prime est réduit proportionnellement aux mois effectivement prestés ou assimilés selon la CCT98. La période de référence est la suivante: 1/04 - 31/03 de l'année en cours. ».

Enfin, l'article 7 indique que :

« Le paiement de la prime annuelle se fera dans le courant du mois d'avril, sur base de la période de référence 01/04/ de l'année civile précédente au 31/03 de l'année civile dans laquelle le paiement a eu lieu. ».

18.-

En l'espèce, la SRL POINTNEUPRE ne prétend pas ni avoir payé la prime patronale de 188,00 EUR, ni avoir délivré les écochèques.

En application des dispositions précitées, Madame B est donc en droit de prétendre à un montant de dommages et intérêts s'élevant à un montant qu'elle a arrondi à 125,00 EUR (188,00 EUR/12 mois x 8 mois de prestation), à majorer des intérêts à compter du 1/04/2021 – date d'exigibilité de la prime ou des écochèques.

Les heures supplémentaires

19.-

L'article 870 du Code judiciaire dispose que :

« Sans préjudice de l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue. ».

L'article 871 poursuit que :

« Le juge peut néanmoins ordonner à toute partie litigante de produire les éléments de preuve dont elle dispose. ».

L'article 8.4 du Livre 8 du Code civil indique également que :

« Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent. Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention. Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve (...) ».

20.-

En application de ces dispositions, il appartient au travailleur qui réclame le paiement de prétendues prestations supplémentaires de démontrer avec précision suffisante la durée totale de son horaire hebdomadaire ou mensuel durant la période concernée, comme des feuilles de pointage, des états ou des communications contradictoires entre parties.

Le Juge apprécie souverainement si les éléments de fait de la cause qui lui est soumise justifient le recours à des enquêtes.

La preuve peut être apportée par des écrits (généralement les fiches de prestation ou de pointage) ou des présomptions par exemple fondées sur un relevé unilatéral fiable lequel peut notamment être confirmé par les heures d'ouverture d'un magasin.

21.-

En l'espèce, Madame B. se borne à indiquer que : *« Les heures supplémentaires étaient calculées à l'aide d'un pointeur qui passait par une boîte mail professionnelle à laquelle [elle] n'a malheureusement plus accès. »*.

Le Tribunal déplore qu'elle ne produise aucun décompte, ni ne précise les jours et heures supposés avoir été prestés en sus de son horaire normal.

Madame B. n'a même pas estimé utile de communiquer ses fiches de paie.

Cependant, interpellée à ce sujet par le courrier du 4/02/2021 de l'Organisation syndicale de Madame B. la SRL POINTNEUPRE a répondu qu'il subsistait effectivement 1h26 à récupérer.

Le Tribunal relève également qu'il existait un système informatique de comptabilisation des heures prestées (voir annexe du courrier de la SRL POINTNEUPRE du 28/02/2021 – Pièce 8 du dossier de Madame B. ainsi que le résumé des heures de travail (utilisateur) pour le mois d'octobre 2019 – Pièce 12 du dossier de Madame B.), système informatique dont les relevés ne sont pas déposés.

Par ailleurs, il semble acquis que des dépassements de l'horaire habituel pouvaient survenir (voir courrier de la SRL POINTNEUPRE du 28/02/2021 – Pièce 8 du dossier de Madame B. et SMS de la SRL POINTNEUPRE des 21/10/2019 et 5/10/2020 – Pièces 14 et 37 du dossier de Madame B.).

Dans cette mesure, le Tribunal considère que la SRL POINTNEUPRE ne peut pas se contenter de dire que Madame B. ne prouve ni la réalité, ni le nombre des heures supplémentaires mais doit collaborer activement à l'administration de la preuve.

Partant, il y a lieu de la condamner à produire les documents suivants 1) l'ensemble des fiches de paie de Madame B. de novembre 2018 à décembre 2020 et 2) les relevés du système informatique de comptabilisation des heures prestées/horaires provenant du système de pointage de Madame B. pour la même période et d'ensuite permettre aux parties de conclure chacune sur les nouvelles pièces qui seront déposées, en particulier Madame B. veillera à produire le décompte précis sur lequel elle entend appuyer sa demande.

Le Tribunal,

statuant publiquement et contradictoirement,

Dit l'action recevable ;

La déclare partiellement fondée :

Déboute Madame B. : de sa demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

Condamne la SRL POINTNEUPRE à payer à Madame B un montant de 98,31 EUR bruts (85,235 EUR bruts + 13,08 EUR bruts) à titre de rémunération du 25/12/2020 (à augmenter des intérêts à dater du 25/12/2020) ;

Condamne la SRL POINTNEUPRE à payer à Madame B un montant de 98,31 EUR bruts (85,235 EUR bruts + 13,08 EUR bruts) à titre de rémunération du 01/01/2021 (à augmenter des intérêts à dater du 1/01/2021) ;

Condamne la SRL POINTNEUPRE à payer à Madame B un montant de 125,00 EUR à titre de dommages et intérêts pour non-délivrance des échochèques (à augmenter des intérêts à compter du 1/04/2021).

Avant dire droit,

Condamne la SRL POINTNEUPRE à produire les documents suivants 1) l'ensemble des fiches de paie de Madame B de novembre 2018 à décembre 2020 et 2) les relevés du système informatique de comptabilisation des heures prestées/horaires provenant du système de pointage de Madame B pour la même période **pour le 15/02/2023 au plus tard** ;

Dit que Madame B déposera ses conclusions après réouverture des débats pour le **15/03/2023 au plus tard** ;

Dit que la SRL POINTNEUPRE déposera ses conclusions après réouverture des débats pour le **12/04/2023 au plus tard** ;

Ordonne la réouverture des débats à l'audience du lundi **12/06/2023, à 11h30 pour 10 minutes de plaidoiries**, à l'audience publique du Tribunal du travail de Liège, division de Huy, tenant ses audiences audit Huy, quai d'Arona, 4, salle d'audience Jean Vandenreyt, au rez-de-chaussée.

Réserve à statuer pour le surplus.

Réserve les dépens.

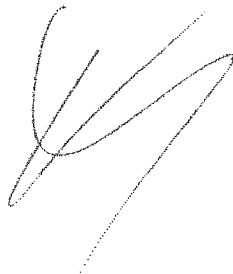
Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement.

FAIT ET PRONONCE, en langue française, à l'audience publique de la CINQUIEME
Chambre du Tribunal du Travail de Liège, division de Huy, de ce LUNDI DOUZE
DECEMBRE DEUX-MILLE-VINGT-DEUX.

PRESENTS :

Madame Natacha LHOEST, juge, présidant la présente chambre ;
Monsieur Fabien VANDER AUWERA, juge social au titre d'employeur ;
Monsieur Angelo IEZZI, juge social au titre d'employé ;
Monsieur Frédéric GILLET, greffier.

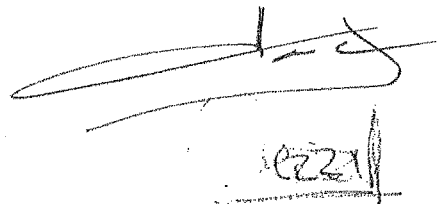
Le greffier,



La présidente,



Les juges sociaux,



IEZZI