

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
Jugement de la Sixième chambre du 24/04/2020

En cause :

Monsieur D.,

Partie demanderesse,

ayant comme conseil Maître ROBIDA Stéphane, avocat, à 4100 BONCELLES, Route du Condroz 61-63, ayant comparu par Maître REYNKENS Lucie, avocat

Contre :

La s.p.r.l. PRODUSTORE, immatriculée à la BCE sous le numéro 0535.713.875, dont le siège social est établi av. Louis Bertrand, 107 à 1030 SCHAERBEEK

Partie défenderesse,

ayant comme conseil Maître DE NEVE DE RODEN Etienne, avocat, à 1200 WOLUWE-ST-LAMBERT, Avenue de Broqueville 116 bte 3

Indications de procédure

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance et ses annexes déposées au greffe le 15 mars 2019 ;
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue par la 1^{ère} chambre du Tribunal de céans le 4 juin 2019 ;
- les conclusions de la s.p.r.l. PRODUSTORE reçues au greffe le 31 juillet 2019 ;
- les conclusions de M. D. déposées au greffe le 24 septembre 2019 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la s.p.r.l. PRODUSTORE reçues au greffe le 21 novembre 2019 ;
- le dossier de la s.p.r.l. PRODUSTORE déposé à l'audience du 13 mars 2020 ;
- le dossier de M. D. déposé à l'audience du 13 mars 2020.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **13 mars 2020**.

I. OBJET DE L'ACTION

Par requête du 15 mars 2019, M. D. poursuit la condamnation de la s.p.r.l. PRODUSTORE à lui payer la somme brute de 3.685,24 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 22 septembre 2018 et des dépens.

II. DISCUSSION

A. Les faits

Le 2 juin 2016, M. D. est engagé par la s.p.r.l. PRODUSTORE dans les liens d'un contrat de travail employé, à durée indéterminée et à temps plein, en qualité de vendeur.

Le 30 avril 2018, M. D. reçoit une lettre d'avertissement. Il lui est reproché un comportement avec sa compagne inapproprié à l'égard des clients et de sa collègue pendant ses heures de prestation.

Par courrier du 4 mai 2018, M. D. reconnaît les faits mais les minimise.

Le 4 mai 2018, une deuxième lettre d'avertissement lui est envoyée, dénonçant un manque de sympathie envers les collègues et les clients, une absence de motivation au travail et le port d'un couvre-chef inadapté dans le magasin.

Dans sa réponse du 8 mai 2018, M. D. conteste les faits reprochés mais accepte de ne plus porter de couvre-chef sur son lieu de travail.

Le 11 juillet 2018, une troisième lettre d'avertissement lui est adressée, lui reprochant de ne pas être entièrement disponible pour les clients de l'enseigne dès lors qu'il discute pendant des heures avec le vendeur du magasin d'en face, ce qui l'empêche également de remettre en ordre les produits dans les rayons ou ranger le stock.

M. D. y a répondu point par point tout en reconnaissant la présence du vendeur régulièrement soit devant le magasin, soit à l'intérieur.

Le 22 septembre 2018, la s.p.r.l. PRODUSTORE a mis fin au contrat de travail la liant à M. D. moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 12 semaines.

Le formulaire C4 reprend comme motif précis du chômage : *« ne convenait plus pour l'accomplissement de la fonction exercée (cfr : avertissements envoyés) perte de confiance »*.

M. D. sollicite les motifs concrets de son licenciement, conformément à la CCT n° 109.

Par courrier du 14 novembre 2018, la s.p.r.l. PRODUSTORE répond ceci :

« (...) Votre licenciement fait notamment suite aux avertissements qui vous ont été adressés par courriers des 30 avril 2018, 4 mai 2018 et 11 juillet 2018.

Ces avertissements mettaient, notamment et pour rappel, en exergue vos comportements suivants :

- *attitude suggestive avec votre compagne dans le magasin et en présence de clients ;*
- *port d'un couvre-chef inapproprié dans le magasin et en présence de clients ;*
- *événements interpellants quant à votre motivation à remplir vos fonctions : votre mobilisation, soit dans le magasin ou sur son seuil, par*

discussions répétées avec un vendeur d'un magasin voisin, ceci au détriment de vos tâches de réassortiment des rayons, de remise en ordre de ceux-ci après le passage des clients ou de votre disponibilité pour donner des conseils aux clients du magasin.

Ces avertissements n'ont malheureusement pas donné lieu à une amélioration de votre attitude au service de votre employeur et de la clientèle dans la mesure où il fut encore constaté, qu'en septembre 2018 – quelques jours avant votre licenciement du 22/09/18 – vous disparaissiez régulièrement dans la pièce située au fond du magasin pendant plusieurs dizaines de minutes d'affilée, et ceci plusieurs fois par jour. Cet espace n'est pas muni de caméra de surveillance.

Pendant ces périodes, le magasin n'était dès lors pas correctement tenu ou surveillé, ni les rayons réassortis.

Ces éléments et la répétition de ces comportements ont malheureusement entraîné une légitime perte de confiance dans la qualité de vos prestations au service de notre société.

Ces comportements ne répondent en effet pas aux conditions nécessaires à la bonne tenue d'un commerce de détail en magasin, de surcroît dans lequel vous étiez souvent le seul vendeur présent.

Ceci a donc motivé notre décision de mettre fin au contrat de travail. (...) »

B. Position des parties

M. D. a répondu systématiquement aux avertissements qu'il a reçus, s'est conformé aux directives et a continué à remplir correctement ses tâches, comme il l'a indiqué dans ses courriers. L'employeur ne lui a pas donné suffisamment de temps pour rectifier le tir.

La s.p.r.l. PRODUSTORE considère avoir agi en employeur normal et prudent. Les faits reprochés dans les courriers d'avertissement ont toujours été reconnus par M. D. Cependant, M. D. a persisté dans ces comportements inadéquats. Ainsi, en septembre, il a laissé le magasin sans surveillance, restant de longues périodes plusieurs fois par jour, dans une pièce au fond du magasin. Les arguments développés par M. D. ne résistent pas à l'analyse.

C. Position du Tribunal

a) En droit

L'article 8 de la CCT n° 109 concernant la motivation du licenciement prévoit que « *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.* »

Ainsi, l'indemnité à titre de licenciement manifestement déraisonnable sera due moyennant le respect des conditions cumulatives suivantes :

- le licenciement ne présente aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service (ce libellé étant le même que celui figurant dans l'article 63 abrogé de la loi relative aux contrats de travail concernant le licenciement abusif, la jurisprudence en la matière présente encore une certaine pertinence) ; et
- le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Le commentaire de l'article 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 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. »

Doctrine et jurisprudence sont quasiment unanimes pour considérer que pour qu'un licenciement ne soit pas manifestement déraisonnable, il faut *non seulement* que le motif du licenciement soit en lien avec l'aptitude du travailleur ou sa conduite ou soit fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise *mais également* qu'il ne s'agisse pas d'une décision de licenciement qui n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

Les deux exigences sont cumulatives.

Le licenciement manifestement déraisonnable est :

- soit celui qui a lieu pour des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de l'entreprise ;
- soit celui qui a lieu pour des motifs qui ont un lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités de l'entreprise mais dans pareils cas qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Ceci signifie qu'en règle, lorsque le juge a constaté que le licenciement n'était pas fondé sur des motifs légitimes, par exemple parce que ces motifs ne sont pas démontrés, il peut arrêter son analyse.

Le licenciement est, dans ce cas, manifestement déraisonnable.

Pour analyser la décision de l'employeur, il est utile de se replacer au moment de la prise de décision de licenciement.

Seul le 'pourquoi' du licenciement compte, pas le 'comment' (voir A. FRY, « LA CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in *Actualités et innovations en droit social*, éd. Anthémis 2018, p. 7 et suivantes).

P. CRAHAY relève que le contrôle judiciaire présentera plusieurs facettes :

1. la vérification que les motifs avancés rentrent dans une des trois catégories de motif légitime ;
2. la vérification de l'exactitude de ces motifs ;
3. la vérification que les faits dont se prévaut l'employeur sont la cause réelle du licenciement (le lien causal entre les faits et le licenciement) ;
4. de manière marginale seulement, la vérification qu'un employeur raisonnable n'aurait pas décidé un licenciement dans une situation analogue (voir P. CRAHAY, « Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », *Orientations*, n°4, 2014, p. 9).

L'article 10 stipule 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. »*

Le travailleur qui, après avoir pris connaissance des motifs de son licenciement, allègue sur la base des motifs invoqués ou en dépit de ces derniers, le caractère manifestement déraisonnable du licenciement devra apporter la preuve de ses allégations.

C'est donc à lui qu'il incombe, en premier lieu, la charge de la preuve.

Mais ce principe n'implique nullement que l'employeur puisse rester passif. Il peut en effet être amené à démontrer la réalité des motifs communiqués ou de tout autre motif invoqué ultérieurement (voir W. VAN EECKHOUTE, « L'obligation de motivation de la C.C.T. n° 109. Qui doit fournir la preuve de quoi ? », *SocialEye News*, Kluwer, 18 février 2014).

b) En l'espèce

Le Tribunal considère que le licenciement dont a fait l'objet M. D. n'est pas manifestement déraisonnable.

La s.p.r.l. PRODUSTORE démontre que le licenciement est intervenu en raison de l'attitude de M. D.

Les faits reprochés à M. D. sont les suivants (voir pièce n° 13 du dossier de la s.p.r.l. PRODUSTORE):

- attitude suggestive avec votre compagne dans le magasin et en présence de clients ;
- port d'un couvre-chef inapproprié dans le magasin et en présence de clients ;
- évènements interpellants quant à votre motivation à remplir vos fonctions : votre mobilisation, soit dans le magasin ou sur son seuil, par discussions répétées avec un vendeur d'un magasin voisin, ceci au détriment de vos tâches de réassortiment des rayons, de remise en ordre de ceux-ci après le passage des clients ou de votre disponibilité pour donner des conseils aux clients du magasin ;
- disparaître régulièrement dans la pièce située au fond du magasin pendant plusieurs dizaines de minutes d'affilée, et ceci plusieurs fois par jour, laissant le magasin sans surveillance.

Ainsi, pas moins de trois avertissements lui ont été envoyés dans un délai de 3 mois, pointant des comportements inappropriés, qui en eux-mêmes n'ont pas fait l'objet d'une contestation de la part de M. D. mais bien d'une minimisation :

- *« Lors de ma discussion avec ma compagne, 3 groupes de personnes sont rentrés, je les ai saluées, et je les ai 'surveillées '. (...) Je reconnais que le fait de faire un 'calin' à ma compagne n'était pas approprié. »* (voir pièce n° 4 du dossier de la s.p.r.l. PRODUSTORE).
- *« (...) le vendeur d'en face vient souvent en tant que client pour poser des questions ou comme simple visiteur »* (voir pièce n° 9 du dossier de la s.p.r.l. PRODUSTORE). Telle justification n'est pas crédible lorsque l'on sait que la s.p.r.l. PRODUSTORE vend des coques et des housses pour smartphone et tablettes. Il ne s'agit pas là d'articles dont l'on a besoin de manière régulière.
- M. D. se trouve régulièrement à l'extérieur du magasin, fait pour lequel il a reçu deux avertissements.

Si M. D. s'est conformé aux desiderata de son employeur, il n'en reste pas moins qu'il a par la suite, et à chaque fois, adopté un nouveau comportement inadéquat pour un vendeur : rester de longues minutes dans une pièce à l'arrière du magasin, laissant le magasin sans surveillance et sans avoir la possibilité de détecter la présence d'un client potentiel, la porte d'entrée n'étant pas munie d'un signal sonore.

Le Tribunal considère que la s.p.r.l. PRODUSTORE a agi tel un employeur normal

et raisonnable au vu du comportement non compatible de M. D. avec ses fonctions de vendeur.

La s.p.r.l. PRODUSTORE a été patiente et a laissé plusieurs chances à M. D. de rectifier le tir.

Le recours n'est pas fondé.

DÉCISION DU TRIBUNAL,

Après avoir entendu les parties, le Tribunal prononce le jugement suivant :

Dit le recours **non fondé**,

Déboute M. D. de ses demandes,

Le condamne aux dépens liquidés dans le chef de la s.p.r.l. PRODUSTORE à 780 €, soit l'indemnité de procédure, ainsi qu'à la contribution de 20 € au profit du fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

AINSI jugé par la Sixième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

PICCININ Françoise,
HUSTINX Guy-Michel,
DEFAYS Damien,

Juge président la chambre,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Qui ont assisté à tous les débats, ont participé au délibéré et ont signé, à l'exception de M. HUSTINX et M. DEFAYS, légitimement empêchés de signer (article 785 du Code judiciaire) en raison des mesures prises COVID-19.

Le Président et les Juges sociaux,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **24/04/2020** par **PICCININ Françoise**, Juge président la chambre, assistée de **WALLRAF Nadine**, Greffier,

Le Président et le Greffier,