numéro de répertoire
2021/ 6412
date du jugement
06/05/2021
numéro de rôle
R.G. : 19/ 1018/ A

expédition

délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

☐ ne pas présenter à l'inspecteur

Tribunal du travail de LIEGE, Division LIEGE

Jugement

Onzième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

C

Partie demanderesse,
ayant comparu par son conseil Maître MARCOURT RAPHAELLE, avocat, à 4000 LIEGE, Place de Bronckart, 1,

Contre :

POST HOTEL sa, inscrit à la BCE sous le numéro 0407.676.053 et dont le siège social est sis En Hurbise, 160 à 4040 HERSTAL

Partie défenderesse,
ayant comparu par son conseil Maître OMARI FATIMA, avocat, à 4100 SERAING, Rue Rotheux, 39,

---

PROCEDURE

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 :

- Le jugement prononcé le **10/04/2020** ordonnant la comparution personnelle des partie ;
- Le procès-verbal de comparution personnelle des parties du **05/11/2020 ;**

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 01/04/2021 lors de laquelle la cause a été reprise ab initio.

1. Rappel des antécédents

Madame C a commencé à travailler pour la S.A. POST HOTEL, ci-après la société, le 24 octobre 2016. Elle a d'abord été engagée dans le cadre d'un contrat à durée déterminée. Après 4 contrats à durée déterminée successifs, elle a été engagée à durée indéterminée à temps partiel le 1er février 2018.

En ce qui concerne ses attributions, le contrat prévoit qu'elles consistent en ordre principal en la qualité de serveuse mais que « *le travailleur devra éventuellement accomplir d'autres tâches accessoires ou connexes à ses attributions principales, selon les nécessités de l'entreprise.* »

Elle été licenciée le 18 décembre 2018 moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 12 semaines. Le courrier de licenciement mentionnait comme motif la réorganisation de l'équipe de travail.

Par courrier du 14 janvier 2019, par l'intermédiaire de son syndicat, Madame C a demandé, en application de l'article 4 de la convention collective de travail n°109 du 12 février 2014, les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

La société a répondu par courrier du 21 janvier 2019 qu'elle a procédé au licenciement suite à une réorganisation de l'équipe de travail pour des raisons économiques dues à une baisse d'activité et un manque de travail.

Par courrier du 24 janvier 2019, par l'intermédiaire de son syndicat, Madame C a demandé des informations complémentaires sur la réorganisation de l'équipe de travail. Ce courrier étant resté sans réponse, elle a insisté par un nouveau courrier du 22 février 2019 par lequel elle demande des éléments corroborant le manque de travail. Elle y fait également état de plusieurs éléments dont elle a eu connaissance et qui la font douter de la réalité du manque de travail.

La société a répondu par courrier du 27 février 2019 qu'elle avait eu une augmentation de travail tout à fait occasionnelle et qui n'a pas duré et qu'elle se trouve de nouveau face une baisse de travail considérable.

Madame C n'a pas été convaincue et a introduit la présente procédure par requête déposée au greffe du Tribunal du Travail de Liège le 4 avril 2019.

Elle demande de condamner la société au paiement :

- de la somme de 6.190,77 €, équivalente à 17 semaines de rémunération, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sous réserve de majoration ou de diminution en prosécution de cause à majorer des intérêts depuis son exigibilité jusqu'à complet paiement ;
- des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 1.080,00 €.

Par jugement du 10 avril 2020, la présente chambre du Tribunal a ordonné la comparution personnelle des parties. Celle-ci a eu lieu le 5 novembre 2020.

La société a comparu par l'intermédiaire de Madame R , sa directrice, qui est entrée en fonction à ce titre après le licenciement de Madame C . En effet, à l'époque du licenciement, le poste de directrice était assumé par Madame S

2. Position des parties

Madame C considère que les motifs allégués par la société pour motiver son licenciement sont fallacieux.

Elle estime que si la société travaille avec du personnel à durée déterminée, la fin de contrat de ce personnel permettait de limiter le nombre de travailleurs sans devoir procéder au licenciement de travailleurs engagés, comme elle, à durée indéterminée.

Elle observe également que la société lui a payé son préavis de 12 semaines au lieu de le lui faire prester. Elle en déduit que la situation financière de la société n'est donc pas si mauvaise si elle peut se permettre de se passer des prestations d'un travailleur pendant 12 semaines en payant son préavis.

Elle dépose des offres d'emploi émises par la société à partir du 13 mai 2019 pour la même fonction et la même durée que ce qu'elle effectuait. Elle fait valoir que des événements sportifs et touristiques récurrents permettent de remplir l'hôtel comme par exemple, le grand prix de Spa Francorchamps ou des courses cyclistes.

Elle est convaincue que la société a procédé à son licenciement à titre de représailles parce qu'elle avait demandé à son employeur de pouvoir bénéficier de son horaire de travail plus tôt. Elle explique en effet, que ce n'était que 2 jours avant le début de la semaine qu'elle connaissait son horaire et que cela posait des problèmes d'organisation pratique dans sa vie de maman, notamment, par rapport aux rendez-vous médicaux de ses enfants. Elle avait également demandé à prester moins de dimanches.
Elle pense que ses demandes d'adaptation et de mise à disposition plus rapide de son horaire de travail hebdomadaire ont énervé la société qui a alors décidé de la licencier.

La société maintient que le licenciement est uniquement motivé par la réorganisation des équipes nécessitée par les mauvais résultats économiques. Elle dépose des documents comptables qui démontrent que les chiffres de l'hôtel ont baissé et que c'était particulièrement le cas du bar-restaurant où était occupée Madame C

C'est donc suite à une diminution des rentrées financières que la société a dû diminuer ses coûts salariaux, ce qui a conduit au licenciement de Madame C

Elle réfute l'argument de Madame C selon lequel l'hôtel pouvait compter sur certains événements récurrents pour être rempli. Elle rappelle que ce n'est pas parce que l'événement est organisé que les touristes vont automatiquement venir ou plutôt revenir à l'hôtel. Ca ne constitue qu'une hypothétique rentrée.

La société explique encore que si certains travailleurs à durée déterminée ont été gardés en service c'est en raison de leur polyvalence que Madame C ne présentait pas de manière aussi développée. La société explique qu'elle préfère ne pas faire prester un préavis mais plutôt le payer car elle souhaite éviter le risque des périodes d'incapacité de travail qui viennent prolonger le préavis.

En ce qui concerne les motifs de représailles que Madame C avance comme étant la réelle motivation de son licenciement, la société les nie. Elle dépose le relevé des horaires de travail de Madame C les dimanches et relève qu'elle ne prestait pas chaque dimanche et que les dimanches de travail ne débutaient pas avant 18h45.

Elle explique également que le travail au sein d'un hôtel ne permet pas d'établir un horaire un mois à l'avance mais que la société tenait compte au mieux des demandes de congés de Madame C et adressait les horaires par mail avant même de les afficher, de façon à en informer au plus vite les travailleurs.

3. Analyse du Tribunal

A. Rappel des principes applicables

La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 définit en son article 8 le licenciement manifestement déraisonnable comme étant 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.

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

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[1].

L'article 10 de la même CCT règle la charge de la preuve en cas de contestation 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.

[1] Commentaire de l'article 8 de la CCT n° 109.

Lorsque les motifs ont été demandés et donnés par l'employeur, l'article 10 de la CCT n°109 du 12 février 2014 prévoit un partage subtil de la charge de la preuve : l'employeur doit démontrer que les motifs du licenciement sont avérés et que ceux-ci ont bien été à l'origine de la décision de licenciement alors que le travailleur doit établir le caractère manifestement déraisonnable du licenciement fondé sur de tels motifs. Ainsi, ne peut être considéré comme un licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n°109 le licenciement fondé sur des motifs liés au comportement du travailleur et dont celui-ci n'établit pas qu'il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.[2]

B. <u>Application au cas d'espèce</u>

Le licenciement de Madame C n'est pas manifestement déraisonnable.

La société dépose les chiffres des « ventes » de chaque mois de 2018 avec un comparatif avec ceux de 2017. Il apparaît que les chiffres de 2018 sont moins bons que ceux de 2017, et particulièrement pour le poste relatif au bar/restaurant où était occupée Madame C Ainsi, par exemple, en décembre 2018, les « ventes » réalisées sont inférieures de 10% à celles de l'année précédente. Il est tout à fait concevable que, face à une baisse de rentrées, un employeur normal et raisonnable procède au licenciement de travailleurs.

Il lui appartient alors de déterminer quels travailleurs il va licencier.

La société répond adéquatement à tous les arguments que Madame C avance pour établir que son licenciement est manifestement déraisonnable.

Le Tribunal rappelle qu'il n'exerce qu'un contrôle à la marge et non un contrôle sur l'opportunité des décisions de gestion de l'employeur.

Ainsi, si certains travailleurs à durée déterminée ont été maintenus en fonction ou encore si une travailleuse, qui avait démissionné, a été réengagée, la société explique que c'est en raison du profil polyvalent que ces travailleurs présentaient ou encore de compétences plus particulières comme par exemple pour travailler en cuisine, ce qui n'était pas une fonction pour laquelle Madame C avait le profil.

Madame C était occupée en qualité de serveuse au bar/restaurant et ne présentait pas, à l'estime de la société, une polyvalence aussi développée que d'autres travailleurs restés à son service.

La réorganisation des équipes que la société invoque comme motif de licenciement est nécessitée par les diminutions de rentrées financières de la société. Il est en effet concevable que les besoins d'un hôtel en matière de travailleurs puissent très vite fluctuer en nombre et varier en terme de compétence desdits travailleurs.

---

[2] C. Trav. Bruxelles, 18 novembre 2019, R.G. 2017/AB/355, www.terralaboris.be.

Ainsi, par exemple, si les chambres sont remplies mais que ces clients ne se restaurent pas sur place, il est possible qu'un nombre supérieur de dames de chambre soit requis et que le nombre de travailleurs au restaurant doive être diminué.

Il est donc précieux dans cette optique d'avoir à son service des travailleurs qui peuvent ainsi facilement passer d'un secteur à l'autre pour apporter un renfort temporaire là où il est nécessaire.

Lorsque la société choisit de payer le préavis plutôt que de le faire prester, cela ressort de son choix de gestion. Elle avance à cet égard, qu'elle craint lors de la prestation du préavis de devoir faire face à des périodes d'incapacité de travail qui allongent la durée du préavis ou à des conflits ou mesures de représailles.

L'employeur est libre de choisir de faire prester le préavis ou de le payer. Et les motifs de la société pour choisir, en l'espèce, de le payer sont raisonnables et compréhensibles et justifient ce choix; cela permet d'écarter le reproche que Madame C. formule à savoir l'incohérence pour une société qui se plaint de faire de mauvais résultats économiques de se priver des prestations d'un travailleur pendant 12 semaines alors qu'elle le paie.

En ce qui concerne les événements sportifs régionaux récurrents[3] qui attiraient de la clientèle, c'est à juste titre que la société avance qu'il ne s'agit en rien d'une garantie absolue de rentrées constantes. En effet, les touristes ou sportifs pourraient très bien décider de ne plus revenir à cet hôtel. D'ailleurs depuis mars 2020, la crise sanitaire du covid-19, qui a engendré l'annulation de nombreux événements attirant des touristes, démontre bien que rien n'est acquis de manière certaine.

En conclusion, la société, qui a la charge de prouver les motifs qu'elle invoque pour licencier, a établi la réalité de la réorganisation des équipes nécessitée par les mauvais résultats financiers de l'hôtel.

Madame C invoque que les véritables motifs de son licenciement ne sont pas liés aux résultats économiques de la société mais que son licenciement serait plutôt une mesure de représailles parce qu'elle aurait énervé son employeur en lui demandant de lui communiquer plus tôt ses horaires de travail et de prévoir moins de dimanches à prester dans son horaire.

Conformément à l'organisation de la charge de la preuve prévue par l'article 10 de la CCT, il lui appartient d'en apporter la preuve.

Force est de constater que Madame C. n'établit en rien la preuve de ses allégations. Elle ne fait qu'expliquer pourquoi elle a formulé ces demandes-là et en quoi elles sont légitimes. Le Tribunal ne voit pas en quoi cela contribue à prouver que ses demandes ont énervé la société au point de la décider à licencier Madame C

[3] Courses cyclistes de Liège-Bastogne-Liège et la flèche wallonne, les courses au circuit de Spa Francorchamps, le judo, ...

Elle ne produit aucune attestation, ni aucune autre pièce de quelque nature que ce soit pour appuyer ses dires. De plus, rien dans les écrits de la société ne permet de penser qu'elle a été énervée par les demandes formulées par Madame (

En conclusion, le licenciement se base sur des motifs fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise et aurait été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Il n'est pas manifestement déraisonnable.

4. Les dépens

Il y a lieu de condamner Madame C aux dépens, conformément à l'article 1017, alinéa 1er du Code judiciaire.

En l'espèce, les dépens sont composés de deux éléments :

- L'indemnité de procédure
- La contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Concernant l'indemnité de procédure, les parties s'accordent à juste titre sur un montant de 1.080,00 € (montant de base pour une demande évaluée entre 5.000,01 € et 10.000,00 €). Il y a lieu de condamner Madame C à ce montant ;

Enfin, en vertu de l'article 4, § 2, alinéa 3, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, sauf si la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne ou de l'assistance judiciaire, la juridiction liquide le montant de la contribution au fonds dans la décision définitive qui prononce la condamnation aux dépens.

Cette contribution de 20,00 € a été avancée par Madame C et il convient de la laisser à sa charge.

5. La décision du Tribunal

PAR CES MOTIFS
LE TRIBUNAL,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

Dit le recours non fondé,

Condamne Madame C à payer à la S.A. POST HOTEL la somme de 1.080,00 euros à titre d'indemnité de procédure.

Condamne Madame C au paiement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à la somme de 20,00 euros qu'elle a déjà avancée.

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

THOMAS SANDRINE, Juge, présidant la chambre,
TAQUET DOMINIQUE, Juge social employeur,
VANVINKENROYE MICHEL, Juge social ouvrier,

Qui ont assisté à tous les débats, ont participé au délibéré et ont signé,

Les Juges sociaux, **Le Président,**

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **06/05/2021 par Madame THOMAS SANDRINE,** Juge, présidant la chambre, assistée de **GHENNE ESTELLE,** Greffier,

Le Greffier, **Le Président,**