



numéro de répertoire
2022/
date du Jugement
<u>07/06/2022</u>
numéro de rôle
R.G. : 19/ 3672/ A

☐ ne pas présenter à
l'Inspecteur

expédition

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

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Neuvième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :**Madame**

Partie demanderesse, ayant comparu personnellement assistée de son conseil Maître Olivier ESCHWEILER, avocat à 4130 ESNEUX, rue de Mery, n° 42

Contre :

LA SA COCKERILL MAINTENANCE & INGENIERIE (CMI), (BCE: 0422.362.447), dont le siège est établi av. Greiner, 1 à 4100 SERAING

Partie défenderesse, ayant comparu par son conseil Maître José MAUSEN, avocat à 4000 LIEGE, rue de l'Académie, 73

I. 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 :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le 27 novembre 2019 ;
- le jugement rendu par la première chambre de céans le 21 janvier 2020 ordonnant une médiation ;
- la requête 747§2 CJ adressée par la partie demanderesse versée au dossier de procédure le 25 mars 2021 ;
- l'ordonnance 747§2 CJ rendue par la chambre de céans le 11 mai 2021 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 28 juillet 2021 ;
- les conclusions principales de la partie demanderesse reçues au greffe le 27 septembre 2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 22 novembre 2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 28 janvier 2022 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 7 avril 2022 ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 3 mai 2022.

II. RECEVABILITE

La procédure est recevable, Madame 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.

III. OBJET DE LA DEMANDE

Madame sollicite la condamnation de la SA COCKERILL MAINTENANCE & INGENIERIE (ci-après « la SA CMI ») :

- au paiement d'une indemnité de 17.067,80 euros, équivalente à 17 semaines de rémunération à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- au paiement d'un montant de 2.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

La SA CMI sollicite pour sa part que la demande de Madame soit dite recevable mais non-fondée et qu'elle soit par conséquent condamnée aux frais et dépens de l'instance liquidés à l'indemnité de procédure.

IV. FAITS DE LA CAUSE

1.

Madame est engagée par la SA CMI à partir du 1^{er} juin 2001 dans le cadre d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée. Elle est occupée dans le département informatique.

2.

En février 2018, Madame est convoquée par Madame P des ressources humaines, en présence de Monsieur S , responsable du service informatique et N+2 de Madame BEFF. Le but de cette rencontre demeure assez flou¹.

3.

La dernière évaluation annuelle de Madame du 5 novembre 2018, est très défavorable. Divers manquements lui sont reprochés sur le plan relationnel, manquements qui auraient mené à une nette dégradation des relations de travail au sein de l'équipe.

4.

Le 29 novembre 2018, la SA CMI met fin au contrat de travail de Madame moyennant le versement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à

¹ Madame soutient que la réunion avait pour objet ses arrivées tardives, tout en précisant qu'il s'agissait de quelques minutes par mois, et indique que Monsieur S lui aurait signifié en fin d'entretien avoir reçu des plaintes à son sujet émanant de collègues de travail, sans préciser les noms, ce qui n'aurait manqué de l'étonner. La SA CMI ne donne aucune explication quant à cette rencontre.

treize mois et quinze semaines de rémunération.

Le formulaire C4 indique comme motif de fin de contrat « *ne correspond plus aux attentes de la fonction* ».

5.

Madame demande à connaître les motifs concrets de son licenciement au sens de la CCT 109.

Par courrier recommandé du 5 février 2019, la SA CMI y réserve suite en ces termes:

«Faisant suite à votre courrier, non daté, reçu chez CMI en date du 20 décembre 2018, je vous prie de bien vouloir prendre connaissance, ci-après, de l'exposé des raisons qui ont conduit CMI à prendre la décision de mettre fin au contrat de travail entre vous et CMI en date du 29 novembre 2018.

L'exercice d'une fonction d'employée au service IT, et plus particulièrement, au help-desk, requiert, outre des compétences techniques et informatiques, de faire preuve d'une attitude conforme à ce qu'un responsable de département informatique est légitimement en droit d'attendre de tous les membres de son équipe, à savoir un esprit d'équipe inspirant la confiance, positif et collaboratif. Or, sur ce point, les managers de l'équipe informatique dont vous faisiez partie vous ont adressé, sur une période de plusieurs années, de multiples remarques verbales, contrairement à ce que vous affirmez dans votre email du 3 décembre 2018 adressé à Monsieur N, CEO du Groupe CMI. Ces remarques ont eu pour objet exclusif de vous inciter à adopter un comportement et une attitude plus positifs et constructifs dans l'équipe afin de ne pas en détériorer la bonne atmosphère générale. Outre ces remarques verbales, plusieurs réunions ayant pour objet votre comportement au sein de l'équipe ont été tenues en votre présence et avec la participation de délégués du personnel au cours des années qui ont précédé la décision de rupture de votre contrat de travail.

Malgré ces appels à modifier votre attitude, les managers n'ont jamais eu le sentiment qu'ils aient été entendus, ni compris, car l'attitude négative qui vous était reprochée a persisté.

Cette attitude est matérialisée, notamment, par le fait que vous avez délibérément refusé toute communication autre qu'écrite avec deux collègues proches et ce, depuis plusieurs années, ce qui n'est pas sans conséquences négatives importantes sur le moral desdits collègues et sur l'ambiance au sein de l'équipe. Elle est également clairement perceptible par plusieurs arrivées tardives, y compris après que les managers aient assoupli les horaires de travail dans un souci d'ouverture et de pacification. Ce point a fait l'objet de plusieurs échanges d'e-mails et de réunions auxquelles vous avez assisté (accompagnée des délégués de votre choix). Enfin, dans le rapport d'évaluation de développement du 5 novembre 2018, plusieurs remarques relatives à votre attitude envers l'équipe et certains clients (internes) ont été exprimées, faisant suite aux multiples

remarques verbales qui vous ont été adressées sur le même sujet.

L'ensemble de ces faits, liés à une attitude inappropriée et qui n'a jamais provoqué la moindre remise en question dans votre chef a été identifié par les managers comme la source d'une dégradation du bien-être de l'équipe. En conséquence, après avoir fait preuve de patience et de bienveillance face à cette situation, les managers sont arrivés à la conclusion que la confiance nécessaire à une bonne collaboration professionnelle était détruite et qu'il n'y avait plus d'alternative à la rupture de votre contrat de travail. Cette décision managériale a été prise dans le souci de garantir une bonne performance de l'équipe en préservant au maximum le bien-être général (...).

6.

Des discussions ont vraisemblablement eu lieu entre les parties au sujet d'une éventuelle réintégration de Madame après son licenciement, puisque la SA CMI écrit à Madame le 16 mai 2019, en ces termes :

« Notre Groupe restera ouvert, après votre période légale de préavis, à l'analyse d'une candidature de votre part.

Nous examinerons votre candidature en fonction des postes ouverts [...].

Si votre candidature correspond, tant en termes de compétences que de comportement et de valeurs, il vous sera proposé un nouveau contrat.

Nous espérons que cet engagement rencontrera vos attentes » .

7.

Sans nouvelles, Madame adresse un courrier le 11 juin 2019 à Monsieur SE Directeur général de CMI, afin de faire état de sa situation personnelle et pour expliquer la contestation de son licenciement.

8.

La SA CMI lui répond qu'il convient d'attendre la fin de la période de préavis pour être entendue dans une demande d'engagement.

Par courrier du 9 septembre 2019, Madame demande à la SA CMI d'être reçue, ne comprenant pas leur dernier courrier et désirant être fixée sur sa réintégration dans la société avant le 29 novembre 2019.

9.

Sans nouvelles, Madame introduit la présente procédure.

V. LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DÉRAISONNABLE

V.I. POSITION DES PARTIES

La SA CMI tente de démontrer que les motifs du licenciement de Madame seraient liés à son attitude négative, qui serait matérialisée, notamment, par le fait qu'elle aurait délibérément refusé toute communication autre qu'écrite avec deux collègues proches.

Cette attitude inappropriée dans le chef de Madame n'aurait jamais provoqué dans son chef la moindre remise en question et serait à la source d'une dégradation du bien-être au sein de l'équipe.

La SA CMI évoque également plusieurs arrivées tardives.

Madame conteste formellement les motifs invoqués par la SA CMI à l'appui de son licenciement et estime que la SA CMI reste en défaut de démontrer les motifs qui lui sont reprochés.

Elle n'aurait fait l'objet que d'un seul entretien au sujet de ses arrivées tardives (qui concerneraient 4 minutes sur un mois), au mois de février 2018 tandis qu'il ne lui aurait jamais été reproché de communiquer par écrit avec deux collègues.

Madame produit de nombreux courriels de collègues se montrant élogieux à son égard, ce qui irait à l'encontre de la thèse soutenue par la SA CMI.

Elle souligne enfin qu'il est étonnant qu'en presque 18 ans de carrière, la SA CMI n'ait jamais pris le soin de formaliser les prétendues nombreuses remarques qui sous-tendraient son licenciement. Elle n'aurait jamais reçu un quelconque rappel à l'ordre ou avertissement officiel depuis son engagement.

V.II. ANALYSE PAR LE TRIBUNAL

V.II.1. Rappel des principes

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.

Au terme de l'article 9 de la Convention collective de travail n° 109 :

« § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeurs est redevable d'une indemnisation au travailleur. »

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération»

L'article 8 précise ce qu'il y a lieu d'entendre par licenciement manifestement déraisonnable, en ces termes :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur os engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur os 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 os normal et raisonnable ».

Cet article est commenté comme suit par les partenaires sociaux :

« 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'employeurs est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeurs 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 ».

2.

Le contrôle judiciaire de la motivation du licenciement s'exerce dont à quatre niveaux² :

- la vérification que les motifs invoqués entrent dans une des trois catégories de motifs autorisées par la C.C.T. n° 109 ;
- le contrôle de la réalité des motifs invoqués par l'employeur ;
- la vérification du lien causal entre les motifs invoqués et le licenciement ;
- le contrôle, à la marge, du caractère suffisamment raisonnable des motifs évoqués³.

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.

4.

² 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. 355.

³ Trib. trav. Liège, div. Dinant, 21 mars 2016, R.G. 14/1188/A ; C. trav. Liège, div. Neufchâteau, 10 mai 2017, R.G. 2016/AU/24 ; Trib. trav. Brabant wallon, div. Nivelles, 11 mai 2017, R.G. 15/626/A ; C. trav. Liège, div. Liège, 8 juin 2017, R.G. 2016/AL/332.

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.

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 »*

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 les 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 est fonction de « *la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement* » et dépend donc de l'appréciation du juge.

Cette indemnisation n'est en principe pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

V.II.2. Appréciation du Tribunal

1.

La SA CMI a écrit par courrier recommandé du 5 février 2019 à Madame ; sur interpellation de cette dernière, afin de lui communiquer les motifs concrets de son licenciement.

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.

Il n'est pas contestable ni contesté que les motifs invoqués par la SA CMI dans le cadre de la présente affaire constituent *a priori* des motifs légaux, s'agissant de motifs en lien avec l'attitude ou la conduite du travailleur (art. 8 de la CCT n° 109).

Encore faut-il que ces motifs légalement invoqués soient suffisamment concrets et qu'ils correspondent à la réalité.

3.

Pour prouver la réalité des motifs invoqués à l'appui du licenciement de Madame la SA CMI dépose à son dossier les évaluations réalisées en 2015, 2016, 2017 et 2018. Elle insiste sur la dernière évaluation du 5 novembre 2018, qui attesterait des manquements de Madame et de la nette dégradation des relations de travail.

4.

En ce qui concerne le motif lié aux arrivées tardives de Madame , le Tribunal opère les constatations suivantes :

- le rapport d'évaluation de 2015 relève un problème d'arrivées tardives ;
- pour l'année 2016, le problème d'heure d'arrivée est réglé puisqu'il est indiqué que les comportements professionnels de Madame sont conformes aux attentes et que « . a pris en compte les consignes concernant les horaires » ;
- pour l'année 2017, une remarque est à nouveau reprise concernant l'heure d'arrivée : « *Problème d'heure d'arrivée : Rappel des consignes concernant les horaires* ». Madame a commenté ce point dans le rapport de 2017 de la manière suivante :
« *Concernant mes arrivées tardives, ce point a été ajouté après notre entrevue et n'a pas été discuté lors de l'entretien. A titre d'information il s'agit de tout au plus 4 min par mois...* ».
- ce point a fait l'objet d'un entretien - le seul auquel Madame prétend avoir assisté au cours de sa carrière - en février 2018 ;
- dans le rapport de novembre 2018, il n'est fait aucune mention d'arrivées tardives dans le chef Madame

A l'exception de l'entretien de février 2018, il ressort de la chronologie des faits que le problème d'arrivées tardives a été résolu en 2016, est contesté en 2017 et n'a plus été évoqué en novembre 2018, ce qui peut laisser penser que le problème ne se présentait plus.

Par ailleurs, les seuls éléments versés au débat par la SA CMI concernant les retards de Madame sont des indications tout à fait vagues dans les rapports annuels d'évaluation (« *rappel des consignes concernant les horaires* » ; « . a pris en compte les consignes concernant les horaires »). La SA CMI ne produit aucun autre élément (messages échangés entre parties, relevés de pointeuse, avertissements,...) qui permettrait au Tribunal de saisir l'importance des retards allégués, leur fréquence, ou encore leur impact sur l'organisation du travail de Madame . S'agissant des arrivées tardives en 2017 qui selon Madame n'ont pas été abordées lors de l'entretien,

Madame [redacted] précise dans son rapport d'évaluation qu'il s'agit de tout au plus 4 min par mois (ces éléments ne sont contredits par aucune pièce du dossier de la SA CMI).

Partant, le tribunal considère que les motifs rapportés par la SA CMI relativement aux arrivées tardives ne sont pas suffisamment concrets et ne permettent donc pas de vérifier qu'ils correspondent à la réalité, de sorte que ce problème d'arrivées tardives ne pourrait raisonnablement justifier le licenciement intervenu en novembre 2018.

5.

La SA CMI reproche également à Madame [redacted] une attitude négative et des problèmes relationnels qui se seraient nettement accentués en 2018.

5.1.

Il ressort des évaluations réalisées pour les années 2015, 2016 et 2017 que les objectifs liés aux compétences professionnelles de Madame [redacted] ont toujours été atteints, ce qui n'est d'ailleurs pas contesté :

- pour l'année 2015, en ce qui concerne le point relatif au « *Savoir-être Relationnel* », qui « *désigne l'état d'esprit du collaborateur vis-à-vis des intérêts du groupe CMI/de l'esprit d'équipe et du respect de ses collègues/du sens du service au client (interne ou externe)* », le responsable atteste que cet objectif est atteint⁶ ;
- pour l'année 2016, concernant le savoir-être relationnel, l'objectif est partiellement atteint eu égard à la « *relation tendue avec [redacted] C [redacted]* ». Par ailleurs, comme pour l'année 2015, le commentaire indique : « *bon contact avec les clients* » ;
- pour l'année 2017, il n'est fait état d'aucun problème relationnel, que ce soit avec les clients ou les collègues.

Il ressort de ces évaluations que pour les années 2015, 2016 et 2017, un problème relationnel bien connu de l'employeur, et n'impactant visiblement pas l'organisation du travail, existait entre Madame [redacted] et Madame C [redacted]. Ce problème relationnel durait depuis des années et n'est donc pas de nature à justifier le licenciement intervenu en novembre 2018.

Madame [redacted] entretenait par ailleurs de bonnes relations avec les clients, ce qui était chaque année expressément précisé.

5.2.

□ Vient ensuite le rapport d'évaluation de 2018, dans lequel la SA CMI formule de nombreux reproches à l'égard de Madame [redacted] dont le Tribunal reproduit ci-après quelques extraits :

- Sous la rubrique « *engagée* », le responsable écrit : « (...) *manque de*

⁶ Il précise toutefois en commentaire :

« *Bon contact avec les « clients ». [redacted] doit contribuer au bien-être relationnel de l'équipe. Problème relationnel avec [redacted] C [redacted] (ne se répercute pas dans le travail pour le moment)* »

communication. Attention à l'image que l'on envoie aux autres. Auto-évaluation absente » ;

- Sous la rubrique « *orientée clients* », le responsable écrit : « *Attitudes à revoir avec certains clients. doit demander plus d'infos à ses collègues afin de pouvoir répondre plus efficacement aux demandes* » ;
- Sous la rubrique « *Entreprenant* », le responsable écrit : « *Demande plus de participation en équipe (parler de problèmes rencontrés, rechercher/proposer des solutions)* » ;
- Sous la rubrique « *humain* », le responsable écrit : « *doit contribuer au bien-être relationnel de l'équipe, Problèmes relationnels avec C et P, doit faire des efforts pour améliorer la situation, ce n'est pas le cas aujourd'hui. Un effort général est nécessaire afin d'améliorer la situation* » ;
- Sous la rubrique « *Responsable* », le responsable écrit : « *Ne prend pas en compte les différentes remarques sur son attitude envers les autres. Manque réciproque de relation, de respect avec les membres de l'IT* » ;
- Sous la rubrique « *Coopérer* », le responsable écrit : « *Aucun effort n'a été fait pour la cohésion de l'équipe (problèmes relationnels avec depuis des années et maintenant avec* ».

La SA CMI estime que cette évaluation serait non contestée par Madame [REDACTED] et que c'est au vu de cette situation que le management aurait considéré que la poursuite du contrat n'était plus possible, ce qui aurait entraîné la rupture dudit contrat le 29 novembre 2018.

Madame [redacted] indique pourtant dans ses conclusions avoir refusé de signer ledit formulaire d'évaluation car son responsable n'aurait retranscrit que très partiellement ce qu'elle a dit au cours de cet entretien. Elle indique également avoir fait état du problème rencontré avec [redacted] P [redacted] mais que ses réponses à ce sujet n'auraient pas été retranscrites.

Outre le fait que Madame conteste le contenu de cette évaluation, le Tribunal relève ce qui suit :

- Cette évaluation a été rédigée le 5 novembre 2018, soit 15 jours ouvrables avant le licenciement de Madame [REDACTED] ;
- Alors que les précédentes évaluations avaient été rédigées par Monsieur (SC) [REDACTED], N+1 de Madame [REDACTED], l'évaluation de 2018 a été réalisée en présence de Monsieur S [REDACTED], responsable du Service informatique et N+2 de Madame [REDACTED] ;
- Contrairement aux rapports précédents, établis sur base de formulaires presque identiques d'année en année et qui visaient tant des compétences professionnelles que relationnelles, le rapport établi en 2018 diffère des précédents en ce qu'il est dirigé presque intégralement sur les aspects comportementaux et relationnels ;
- La remarque relative à l'attitude inadéquate de Madame [REDACTED] avec certains clients ne manque pas d'étonner. Il a en effet toujours été expressément indiqué dans ses précédentes évaluations que le contact avec les clients était bon ;

- De manière générale, les remarques sont libellées de manière vague et relatent des faits imprécis non situés dans le temps (« manque de communication » ; « attitude à revoir avec certains clients » ; « Manque réciproque de relation, de respect avec les membres de l'IT ») ;
- La SA CMI ne dépose à son dossier aucun courrier, aucune note ou attestation émanant de collègues ou de clients qui se seraient plaints ou qui viendraient confirmer les affirmations unilatérales reprises dans l'évaluation de novembre 2018 ;
- Aucun avertissement faisant état de ces reproches n'a été adressé par la SA CMI à Madame au cours de sa carrière.

□ Par ailleurs, la SA CMI soutient qu'indépendamment de ces évaluations écrites, il y aurait eu de nombreux avertissements oraux ainsi que des réunions auxquelles Madame aurait été assistée de son délégué syndical, Monsieur A

Dans un courrier adressé le 10 janvier 2019 à Monsieur M CEO du Groupe CMI, par Monsieur A ce dernier écrivait notamment : « (...) *durant l'année écoulée, j'ai participé à plusieurs réunions avec ses responsables concernant Michèle, jamais le motif du licenciement 'possible' n'a été évoqué* ».

La SA CMI tire de cet extrait du courriel de Monsieur A la conclusion que Madame « *ne peut donc pas soutenir n'avoir pas été informée et consciente de l'insatisfaction de son employeur puisqu'il y a eu plusieurs réunions au cours desquelles les problèmes ont été abordés* ».

Madame soutient que si réunions il y a eu, elles se sont déroulées en son absence.

A nouveau, la SA CMI reste en défaut de démontrer que des réunions (autre que celle de février 2018) auraient eu lieu en présence de Madame ni même qu'elle en aurait été informée. Aucun PV de réunion (ni aucun autre document) n'est déposé, les prétendues réunions ne sont pas situées dans le temps et aucune précision n'est apportée quant aux sujets qui y auraient été abordés...

Il n'y aurait eu selon Madame qu'un seul entretien en février 2018, au cours duquel il aurait été discuté de ses arrivées tardives. Madame soutient que Monsieur S son N+2 lui aurait également dit avoir reçu des plaintes à son sujet, venant de collègues de travail, sans autre précision.

Aucun rapport ou compte rendu de cette réunion n'est déposé.

Par contre, Madame dépose les réponses de six collègues proches (sur les dix auxquels elle a envoyé un courriel⁷ à l'issue de l'entretien de février 2018), desquelles il ressort que Madame ne créait pas une mauvaise ambiance dans le service.

⁷ dans lequel elle pose clairement la question : « *Je vous informe que j'ai l'intention de communiquer cet e-mail à par la suite. Si ça ne pose aucun problème pour vous, voici la question : pensez-vous que je plombe l'ambiance dans le bureau de quelque manière que ce soit (mauvaise humeur, par le fait que je rôle ou autre raison ?* »

□ Quant aux difficultés relationnelles que Madame . a rencontrées avec Madame C et avec Monsieur F elles ne sont pas contestées :

- Madame soutient que l'entente avec Madame C était mauvaise, raison pour laquelle les deux personnes auraient décidé de limiter leurs échanges mais dans le respect du fonctionnement du service ;
- Madame explique par ailleurs qu'un différend a eu lieu en juin 2018 avec Monsieur P Ce dernier aurait eu des propos déplacés à son égard. Monsieur P se serait finalement excusé et les deux personnes se seraient ensuite reparlées.

La SA CMI n'apporte aucun élément probant qui contredirait ces affirmations. Elle se contente d'invoquer de manière abstraite ces problèmes relationnels sans apporter le moindre élément qui permettrait au Tribunal de connaître la version des travailleurs concernés ou l'éventuel impact de ces tensions sur l'ambiance de travail.

A l'inverse, le tribunal relève que :

- comme développé ci-avant, Madame produit quant à elle des messages reçus de six membres de son équipe, qui attestent d'une ambiance de travail correcte ;
- Madame produit également de nombreux courriels de collègues de plusieurs départements qui se sont montrés élogieux à son égard et qui lui ont témoigné leur soutien suite à son licenciement.

Il importe peu de savoir si ces collègues ayant témoigné faisaient ou non directement partie de l'équipe de Madame . Il ressort en effet, à suffisance, de ces écrits que ces personnes ont toutes été amenées à côtoyer professionnellement Madame sans quoi ils n'auraient, bien entendu, pas témoigné en ce sens.

Le fait que Madame ait été amenée à côtoyer ces collègues ressort des messages produits et le Tribunal ne voit aucune raison de remettre ces éléments en question : *« J'ai apprécié aussi le temps passé au travail avec toi » ; « travailler avec toi a été un réel plaisir tant sur le plan humain que professionnel » ; « travailler à tes côtés durant ces années a été un réel plaisir » ; « Sache que j'ai également apprécié travailler avec toi ces dernières années ».*

- aucun avertissement officiel n'a été adressé par l'employeur à Madame durant toute la relation de travail ;
- l'affirmation de la SA CMI selon laquelle *« les managers sont arrivés à la conclusion que la confiance nécessaire à une bonne collaboration professionnelle était détruite et qu'il n'y avait plus d'alternative à la rupture de votre contrat de travail »* est contredite par le contenu du courrier adressé le 16 mai 2019 par Monsieur M , CEO du groupe, à Madame dans lequel il écrit *« le Groupe restera ouvert, après votre période légale de préavis, à l'analyse d'une candidature de votre part »* et *« Si votre candidature correspond, tant en termes de compétences que de comportement et de valeur, il vous sera proposé un nouveau contrat ».*

Eu égard à l'ensemble de ces éléments, le Tribunal conclut que la SA CMI ne rapporte

pas la preuve de la réalité des motifs invoqués. A l'exception de la dernière évaluation du 5 novembre 2018 dont le contenu doit être apprécié avec circonspection pour les motifs évoqué par le tribunal ci-avant, aucun élément concret et objectif n'est apporté quant à la réalité des manquements invoqués à charge de Madame

6.

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.

Le Tribunal prend également en considération l'ancienneté de Madame au sein de la SA CMI, soit presque 18 ans.

Une indemnité équivalente à 10 semaines de rémunération est donc due, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date de licenciement jusqu'à complet paiement.

VI. ABUS DE DROIT

VI.I. En droit

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.

3.

L'abus de droit peut résulter de l'exercice d'un droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par un employeur prudent et diligent (par exemple : intention de nuire ; l'exercice du droit qui cause un dommage à autrui par témérité, légèreté ou imprudence ; entre plusieurs manières d'exercer son droit, le titulaire choisi sans utilité pour lui le mode d'exercice le plus dommageable pour autrui ou le moins conforme à l'intérêt général ; un abus existe lorsque le titulaire d'un droit use de celui-ci dans son seul intérêt en retirant un avantage disproportionné à la charge corrélatrice d'un tiers ; le détournement du droit de sa finalité économique et sociale)⁸.

4.

Pour qu'il y ait abus de droit, il faut que trois conditions soient réunies⁹ :

⁸ Voy. en ce sens : C.T MONS, 10 décembre 2007, RG 20.081

⁹ Voy. en ce sens : W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, Compendium 2010-2011, Droit du travail, tome II, p. 2254

1. une faute : cette faute doit être distincte du non-respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail ;
2. un dommage :
 - l'abus de droit requiert un dommage matériel ou moral particulier qui diffère de celui qui est causé par le licenciement lui-même ;
 - le droit à l'indemnité pour licenciement abusif naît et se détermine dès la notification de la volonté de rompre et ne peut être déterminé par un élément ultérieur¹⁰.
3. un lien de causalité : il faut que le dommage particulier découle des circonstances qui ont accompagné le licenciement.

5.

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 contrat¹¹.

L'indemnité pour abus de droit ne couvre que le dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même¹².

6.

Il convient enfin de distinguer d'une part l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, qui sanctionne une absence de motifs justifiant raisonnablement le licenciement et d'autre part, les dommages et intérêts pour licenciement abusif qui sanctionnent, eu égard aux circonstances entourant le licenciement, un usage abusif commis par l'employeurs de son droit de licencier¹³.

VI.II. Appréciation du Tribunal

Madame . . . estime que les circonstances ayant entouré la rupture de son contrat étaient brutales et qu'elles ont engendré dans son chef un dommage moral estimé *ex aequo et bono* à un montant de 2.000 EUROS.

Elle estime notamment que la SA CMI aurait procédé à son licenciement sans que les sanctions applicables prévues à l'article 26 du règlement de travail n'aient été mises en œuvre, et sans l'avoir entendue préalablement à son licenciement, contrairement à ce que prévoit l'article 27 dudit règlement.

Le Tribunal constate effectivement que la SA CMI a prévu dans son règlement de travail (article 26) une gradation de sanctions *pouvant* être appliquées en cas de manquements du travailleur au contrat de travail, allant de l'avertissement oral jusqu'au licenciement.

¹⁰ Voy. en ce sens : Cass, 1er mars 1982, CDS, 1982, p. 170

¹¹ Cass., 19 février 1975, *Pas.*, p.622 ; Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p.410.

¹² Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 410.

¹³ B. PATERNOSTRE et M.-C. PATERNOSTRE, « Licenciement manifestement déraisonnable et abus du droit de rupture : cumul des indemnités ? », *Orientations*, 2018/2, p.20.

Force est de constater que cet article n'a pas été appliqué : quand bien même des remarques verbales auraient été formulées à l'encontre de Madame [REDACTED] l'employeur est passé directement à la 6^{ème} sanction qui vise le licenciement, sans passer par les étapes intermédiaires parmi lesquelles figure notamment l'avertissement écrit et consigné.

Si cet article n'impose pas de passer obligatoirement par ces étapes pour tout manquement (étant donné que c'est le verbe « *pouvoir* » qui est utilisé), l'article 27 du règlement de travail prévoit par contre qu'aucune des sanctions visées à l'article 26, dont le licenciement, ne peut être décidée sans que l'intéressé ait été au préalable appelé et entendu par le responsable. Il est également stipulé que le travailleur a le droit d'être accompagné d'une personne de son choix durant cet entretien.

Aucune réunion n'a été organisée préalablement au licenciement de Madame [REDACTED] : (a dernière évaluation du 5 novembre 2018 ne peut être considérée comme telle). La SA CMI n'a laissé aucune opportunité à Madame [REDACTED] d'exposer son point de vue et sa version des faits par rapport aux motifs invoqués, et ce malgré les compétences professionnelles reconnues de cette dernière et de sa grande ancienneté au sein de l'entreprise.

Le Tribunal estime que la SA CMI a commis une faute distincte dans le déroulement de la procédure ayant abouti à la décision de licenciement.

Le Tribunal est d'avis que le seul dommage dont pourrait se prévaloir Madame [REDACTED] est une perte de chance de conserver son emploi. Il s'agit d'un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité de préavis, et distinct de celui réparé par l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Cette perte de chance ne peut donner lieu à réparation que si la chance perdue était réelle ou sérieuse¹⁴.

Le Tribunal relève à cet égard que la circonstance que la SA CMI ait laissé miroiter à Madame [REDACTED] après son licenciement, la possibilité d'une prochaine embauche au sein de l'entreprise amène à penser que, si une réunion préalable au licenciement avait eu lieu, d'autres solutions auraient pu être envisagées.

Seule la valeur économique de la chance perdue est susceptible de réparation, cette valeur ne pouvant consister en la somme totale de la perte subie ou du gain perdu en définitive.

L'estimation de la probabilité pour Madame [REDACTED] de conserver son poste de travail grâce à l'audition préalable prévue à l'article 27 du règlement de travail est impossible à évaluer. C'est donc de façon forfaitaire et en équité que le Tribunal évalue le dommage distinct subi par Madame [REDACTED] à la somme de 2.000 EUROS.

DECISION DU TRIBUNAL

¹⁴ C. trav. Bruxelles, 9 mars 2021, RG 2018/AL/255 et Cass. 15 mars 2010

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

Dit l'action recevable et fondée,

CONDAMNE la SA CMI à payer à Madame :

- la somme de 10.039,88 euros bruts, correspondant à 10 semaines de rémunération à titre d'indemnisation du licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 29 novembre 2018 jusqu'à complet paiement ;
- la somme de 2.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts légaux à dater du 29 novembre 2018 jusqu'à complet paiement ;

CONDAMNE la SA CMI aux dépens liquidés par Madame à :

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

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

ROGISTER HELENE, Juge, président la chambre, s'est trouvé dans l'impossibilité de signer (article 785 alinéa 1 du Code Judiciaire).

LETTE LOUIS, Juge social employeur, s'est trouvé dans l'impossibilité de signer (article 785 alinéa 1 du Code Judiciaire).

FAFCHAMPS RENE, Juge social employé,

Le Juge social,



Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **07/06/2022** par **SARAH DESIR**, Juge, président la chambre, assistée de **BOLLETTE MARIE-CHRISTINE**, Greffier,

La Présidente et le Greffier,

