



Numéro de répertoire : 2021/ 3152
Date du prononcé : 20/09/2021
Numéro de rôle : 19/548/A
Matière : Contrat de travail employé
Type de jugement : Définitif

Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquités :	Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquités :
--	--

Tribunal du travail de Liège Division Namur

2^{ème} chambre

Jugement

En cause de :

Madame S, domiciliée à
N.N.:

Comparaissant par Monsieur délégué syndical auprès de la CSC, dont les bureaux sont
situés à 5004 BOUGE, chaussée de Louvain, 510

partie demanderesse

Contre :

La S.R.L. DISTRILED CENTRE, BCE n°0819.107.689, dont le siège social est établi à 8550 ZWEVEGEM,
Blokkestraat, 57

Représentée par Maître

partie défenderesse

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 17/07/2019 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexies du Code judiciaire ;
- le jugement prononcé par le Tribunal de céans le 06/11/2019 ;
- l'ordonnance prise le 05/12/2019 en application de l'article 747 §1^{er} du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 21/06/2021, afin d'y être plaidée ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 02/04/2020 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 08/06/2020 ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 10/08/2020 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 09/10/2020 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 16/11/2020 ;
- les dossiers de pièces des parties ;
- les procès-verbaux d'audiences publiques.

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

En l'absence de conciliation des parties, le tribunal a entendu les parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 21/06/2021, déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

II. Objet de la demande

Par son action devant le tribunal, Madame S demande la condamnation de la défenderesse, la société DISTRILED, son ancien employeur, à lui payer la somme de 5.351,25 € représentant une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 17 semaines conformément à la CCT 109.

III. Éléments de fait

La société DISTRILED Centre S.R.L. (ci-après «DISTRILED ») est active dans le commerce de détail ; elle exploite des magasins sous l'enseigne EXTRA.

Le 7 décembre 2017, Madame S a été engagée par DISTRILED dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'employée pour la fonction de vendeuse.

Ce contrat faisait suite à trois contrats de travail successifs à durée déterminée, le premier ayant pris cours le 7 mars 2017.

Madame S était occupée au magasin Extra situé à Mettet.

Le 18 juillet 2018, DISTRILED a adressé un courrier d'avertissement recommandé à Madame S, dans les termes suivants :

« (...)

Par la présente et suite à l'entretien ce jour avec votre responsable Alberty Alizée, nous voulons attirer votre attention à l'égard de votre attitude dans notre magasin de Mettet.

La gérante de Mettet a constaté que vous avez mangé à la caisse et aussi que vous avez utilisé votre GSM en magasin. En plus, vous manquez de motivation.

Nous avons ensemble établi un plan d'action et nous attendons de vous un changement immédiat afin d'avoir une collaboration professionnelle, irréprochable et constructive.

Nous attendons de vous que vous respectiez ces accords dès aujourd'hui.

(...)».

Des photos prises par une caméra située dans le magasin étaient jointes à ce courrier.

Par courrier recommandé du 24 août 2018, DISTRILED a mis fin à sa relation de travail avec Madame SAOUTI moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Ce courrier est rédigé comme suit :

« (...)

Par la présente nous vous envoyons ce recommandé pour mettre fin immédiatement à notre contrat de travail commencé à la date de 07/12/2017.

Nous n'avons pas trouvé jusqu'à aujourd'hui des changements dans votre motivation au travail malgré tous les avertissements qu'on a donné pendant le travail et notre lettre recommandée du 18 juillet. Nous avons également élaborés quelques plans d'actions, mais sans suivi ! Aucun effort de votre part ! Apparemment vous ne correspondez pas à nos valeurs.

L'indemnité de rupture et le C4 sera organisé aussi rapidement que possible via notre secrétariat social.

Nous vous souhaitons beaucoup de succès dans votre future carrière.

(...)».

Ce courrier a été précédé d'une entrevue entre Madame S et sa responsable directe, Madame J ainsi que la responsable des ressources humaines, Madame A

Le 7 septembre 2018, Madame S, par l'intermédiaire de son organisation syndicale, a demandé à son employeur de lui communiquer les motifs concrets de son licenciement.

DISTRILED y a répondu par courrier du 28 septembre en ces termes :

« (...)

Nous sommes surpris que les motifs précis qui ont conduit à son licenciement ne soient pas clair pour l

Comme indiqué dans le courrier recommandé du 18 juillet on a donné pas mal d'avertissements pendant le

travail, nous avons élaborés quelques plans d'action juste pour travailler ensemble afin d'améliorer et même notre lettre recommandée n'ont eu aucun effet. « Plus d'implication », « Montrer envie », « Ne pas ennuyer tes collègues avec tes états d'âmes », « Garder l'esprit positif », « Evite de te disperser et rester concentré sur ton travail », « Etre plus structurée et moins distraite » ... sont quelques éléments dans notre plan d'actions et sont des exemples de manque de motivation au travail. De plus, il s'agit de nombreux exemples.

•L'exemple concret mentionné dans notre recommandé du 18 juillet était seulement un exemple de deux infractions des conventions. Peu importe que ce soit avec ou sans clients. Nous avons pris la décision d'envoyer ce courrier après avoir consulté le responsable régional.

•La démission n'est pas du tout basée sur des images de caméra. L'existence des caméras est destinée à la sécurité et au vol. Bien sûr, les mouvements naturels des employés peuvent être surveillés par les caméras, mais ne seront pas utilisés pour jugement !

(...) ».

Par courrier du 2 avril 2019, l'organisation syndicale de Madame S. a contesté la réalité des motifs invoqués par DISTRILED.

A cette occasion, elle a appris à DISTRILED que Madame S. avait enregistré son entrevue du 28 août 2018 avec ses responsables; une transcription libre de cet enregistrement était jointe à la contestation des motifs du licenciement.

L'actuelle procédure a finalement été initiée par Madame S

IV. Discussion

En droit

Le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement et dispose d'un droit à la protection contre le licenciement manifestement déraisonnable en vertu de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement.

L'article 8 de la C.C.T. n°109 prévoit que le licenciement doit être fondé sur l'aptitude, la conduite ou encore les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et qu'il sera considéré comme déraisonnable si un employeur prudent et diligent placé dans les mêmes circonstances n'aurait pas procédé au licenciement.

Sur le plan de la réparation du dommage peut être réclamée soit l'indemnité forfaitaire de trois à dix-sept semaines, soit la réparation du dommage réel.

En ce qui concerne la charge de la preuve, la C.C.T. permet trois situations :

- celle où l'employeur a communiqué les motifs de licenciement.
- celle où il ne l'a pas fait alors que le travailleur a demandé cette communication et.
- celle où le travailleur n'a pas fait la demande.

Dans la première hypothèse, l'employeur doit apporter la preuve du motif avancé et le travailleur peut apporter la preuve que celui-ci ne constitue pas la véritable cause du licenciement. Si, par contre, les motifs n'ont pas été donnés alors qu'ils ont été demandés, l'employeur devra prouver les motifs et également établir qu'ils ne sont pas manifestement déraisonnables. S'ils n'ont pas été demandés, le travailleur doit prouver le motif du licenciement et établir les éléments qui indiquent que celui-ci est manifestement déraisonnable.

En l'espèce

Madame S a donc demandé et reçu la motivation de son licenciement.

Un partage de la charge de la preuve s'installe alors, DISTRILED doit démontrer la véracité des motifs, Madame S. doit démontrer le caractère manifestement déraisonnable de ces derniers.

Pour rappel, les motifs du licenciement sont décrits comme suite par DISTRILED:

« (...) »

Nous sommes surpris que les motifs précis qui ont conduit à son licenciement ne soient pas clair pour Haniya. Comme indiqué dans le courrier recommandé du 18 juillet on a donné pas mal d'avertissements pendant le travail, nous avons élaborés quelques plans d'action juste pour travailler ensemble afin d'améliorer et même notre lettre recommandée n'ont eu aucun effet. « Plus d'implication », « Montrer envie », « Ne pas ennuyer tes collègues avec tes états d'âmes », « Garder l'esprit positif », « Evite de te disperser et rester concentré sur ton travail », « Etre plus structurée et moins distraite » ... sont quelques éléments dans notre plan d'actions et sont des exemples de manque de motivation au travail. De plus, il s'agit de nombreux exemples.

•L'exemple concret mentionné dans notre recommandé du 18 juillet était seulement un exemple de deux infractions des conventions. Peu importe que ce soit avec ou sans clients. Nous avons pris la décision d'envoyer ce courrier après avoir consulté le responsable régional.

•La démission n'est pas du tout basée sur des images de caméra. L'existence des caméras est destinée à la sécurité et au vol. Bien sûr, les mouvements naturels des employés peuvent être surveillés par les caméras, mais ne seront pas utilisés pour jugement !

(...) ».

Dans ce cas de figure, il appartient donc à DISTRILED d'établir que Madame S a, en synthèse, manqué d'implication, de motivation, d'organisation et d'esprit d'équipe dans son travail.

D'emblée, le tribunal écarte l'argument de Madame S qui s'appuie sur le caractère illégal des photos d'elle prise en train de manger et de téléphoner à sa caisse puisque ces comportements ne constituent pas un des motifs sur lesquels repose le licenciement.

A l'appui de ses reproches envers Madame S, DISTRILED évoque des avertissements oraux, un avertissement circonstancié et écrit adressé à Madame S le 18 juillet 2018 ainsi que le rapport d'évaluation du travail de l'année écoulée (2017) et le plan d'action 2018 pour remédier aux insuffisances constatées dans le travail de Madame S ; deux attestations sont également déposées :

- l'avertissement écrit du 18 juillet 2018 fait effectivement référence à une réunion de travail entre Madame S. et sa responsable Madame A suite au fait que Madame S a été constatée en train de manger et de téléphoner avec son GSM alors qu'elle tenait la caisse du magasin. En outre, l'employeur pointe son manque de motivation.
- le rapport d'évaluation de l'année 2017 fait effectivement état d'un manque d'attention, d'un manque d'implication, d'une méconnaissance des procédures qui entraîne la nécessité de recommencer le travail mal réalisé, d'un manque de concentration, de se contenter d'un travail « vite fait, mal fait ».
- Madame A, ancienne responsable de Madame S, actuellement gérante régionale pour le compte de DISTRILED, atteste que : « Nous avons établi des plans d'actions avec Haniya car elle ne suivait pas certaines procédures. Il faut savoir que les plans d'actions hors évaluations annuelles sont

faits quand les remarques orales ne sont pas prises en compte par le collaborateur. Ce qui était le cas pour . Nous savons qu'il y avait des soucis avec la gérante (avec qui nous avons arrêté la collaboration) mais cela ne remet pas en cause les remarques plan d'action et le manque d'implication et motivation d'.

(...)

Un jour, j'ai été contacté par le responsable du jour du magasin de Mettet car ne pouvait pas se rendre au magasin parce qu'il y avait des festivités dans sa rue et qu'elle ne pouvait pas passer en voiture. Il me semble que les festivités et blocage de rue sont toujours annoncés. Le responsable du jour s'est retrouvé seul, heureusement nous avons su rappeler un étudiant. Où est sa responsabilité? Où est son esprit d'équipe?

Il y avait souvent des demandes pour les horaires que la Gérante essayait de satisfaire au mieux. Elle n'était pas fort flexible hors que nous avons des horaires variables et que nous essayons le plus possible d'être équitable et en plus de respecter le flux en magasin».

- Monsieur D , Gérant régional au moment des faits, ancien collègue de Madame S actuellement occupé chez Hereal S.R.L. (holding des magasins Extra), déclare, quant à lui, ce qui suit: *«Par la présente, j'entends attester des faits suivants que personnellement constatés que Si avait une attitude peu conventionnel. Lors de sa formation sur le magasin de Gerpinnes, j'avais dû la prendre en discussion par rapport au bruit et discussion qu'elle avait en magasin. Elle se permettait de parler des contrats et heures que les responsables prestait en magasin en trouvant cela excessif et que ce n'était pas normal. J'avais trouvé cela surprenant vu qu'elle était 24h semaine et elle venait d'entamer sa deuxième semaine de formation. Je lui avait demande de changer d'habitude car nous n'aimions pas les cancans et attitudes négative au sein de l'équipe. Par la suite son intégration sur le magasin de Mettet fut longue. Elle ne s'est investie qu'un moment, à plusieurs reprises nous devions discuter avec elle afin, de la motivé et de faire en sorte de garder une attitude positive en magasin. Car après la signature de son CDI nous avons vu un changement radical d'habitude. J'ai vraiment essayé de faire en sorte qu'elle puisse se développer afin de grandir au seins d'extra. Hélas l'investissement n'y était pas et elle avait toujours une excuse ou un bouc émissaire. Si je devais résumé la situation, elle n'était jamais motivé par son poste et elle venait systématiquement avec des demandes comme être transférer sur le magasin de Charleroi du jour au lendemain car elle venait de déménager. Elle visait son propre interet, elle ne se montrait jamais motivé et elle avait toujours une excuse à tout».*

Le tribunal estime que ces deux déclarations, conformes au prescrit de l'article 961 du code judiciaire, sont à prendre en considération dans la mesure où elles sont suffisamment précises, concordantes (sans pourtant être identiques). Le fait qu'elles émanent de préposés de DISTRILED, n'est pas un élément suffisant que pour leur ôter toute crédibilité.

Il appartient, à ce stade, au tribunal d'examiner si Madame S parvient à démontrer que les motifs invoqués par DISTRILED ne constituent pas la véritable cause de son licenciement et qu'en réalité c'est le fait qu'elle ait dû quitter plutôt son travail pour aller chercher son fils malade qui a, en réalité, justifié la rupture de son contrat de travail, ainsi qu'elle le prétend.

Madame S produit à l'appui de son argumentation la retranscription de l'enregistrement d'une conversation qu'elle a eue avec ses deux responsables au cours de laquelle son licenciement lui a été notifié.

C'est en vain que DISTRILED demandent l'écartement de cette pièce en invoquant que l'enregistrement de la conversation par Madame S à l'insu de ses deux responsables, a violé le droit au respect de la vie privée de celle-ci, protégé par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme et le Règlement

relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données du 27 avril 2016 (RGPD).

A ce propos, le tribunal se réfère à l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles¹ qui, en substance, développe que, certes, le droit au respect de la vie privée est, en règle, applicable dans le cadre des relations de travail mais, selon la jurisprudence constante de la Cour européenne des droits de l'homme depuis l'arrêt HALFORD du 25 juin 1997, une situation ne relève de la vie privée protégée par la Convention que pour autant que la personne en cause ait pu raisonnablement croire au caractère privé de cette situation.

La Cour de cassation a suivi le même raisonnement dans un arrêt du 9 septembre 2008, s'agissant de la licéité de l'usage de l'enregistrement d'une conversation téléphonique, pris par l'un des participants à l'insu de son interlocuteur.

La Cour a décidé que « Chaque usage de l'enregistrement, (...), peut constituer une violation de l'article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Il appartient au juge d'en décider sur la base des éléments de fait de la cause. Le juge qui apprécie si l'usage est autorisé, est tenu d'inclure dans son jugement le critère de l'attente raisonnable du respect de la vie privée. Ce critère porte notamment sur le contenu et les circonstances dans lesquelles la conversation a eu lieu ». Cette jurisprudence a été confirmée par l'arrêt du 17 novembre 2015.

En l'espèce, l'entretien dont Madame S. produit la retranscription a eu lieu au siège de l'entreprise durant les heures de travail.

Il avait un objet strictement professionnel et fixé à l'initiative des deux responsables de Madame S. , Mesdames J. et A. , pour lui notifier son licenciement.

Il ne s'agissait pas d'un entretien à caractère privé et aucune des parties présentes n'a pu se méprendre sur le caractère professionnel de celui-ci.

L'enregistrement de cet entretien par Madame S. I, à l'insu de Mesdames J. et A. n'a pas violé leur droit au respect de la vie privée.

Toutefois, il ne remet pas en question les motifs invoqués par DISTRILED pour motiver le licenciement de Madame S. et qui tiennent à son manque de motivation et d'implication générales au travail.

Le contenu de l'entretien n'établit pas que le réel motif du licenciement ait été que Madame S. ait dû quitter son travail parce qu'elle avait une urgence familiale.

Les éléments et attestations avancés par DISTRILED emportent la conviction du tribunal que le comportement de Madame S. ne permettait pas une relation de travail sereine.

Le tribunal considère donc que Madame S. I a effectivement été licenciée pour des raisons liées à son comportement au travail et qu'un employeur *normal et raisonnable*, confronté aux comportements adoptés par Madame S. ne pouvait que s'orienter vers un licenciement. Le licenciement n'est dès lors pas considéré comme manifestement déraisonnable.

Les demandes de Madame S. sont, en conséquence, non fondées.

¹ Cour du travail de Bruxelles du 16 novembre 2020, 2018/AB/640, p. 20, et références citées en note, www.terralaboris.be.

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement à l'égard des parties,

Dit la demande recevable et non fondée.

En déboute Madame S J.

En application des articles 1017, alinéa 2 du Code judiciaire, condamne Madame S I aux frais et dépens de l'instance, liquidés à la somme non contestée de 1.080 €.

Condamne Madame I S application 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, au paiement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (20 €).

AINSI jugé et signé avant prononciation par la 2^{ème} chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur, où siégeaient:

Madame I , Juge président le siège

Monsieur , Juge social employeur

Madame , Juge social employé

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de Madame , Greffier,

Le Greffier

Les juges sociaux

Le Juge président la Chambre

Et prononcé en langue française à l'audience publique du 20/09/2021 de la 2^{ème} chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur, par Madame , Juge président la Chambre, assistée de Madame , le greffier, qui signent ci-dessous

Le Greffier

Le Juge président la Chambre