

| |
|--|
| Numéro de répertoire : 2021 / 3804 |
| Date du prononcé : 9/11/2021 |
| Numéro de rôle : 20/538/A |
| Matière : Contrat de travail ouvrier |
| Type de jugement : Définitif |

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

Tribunal du travail de Liège
Division Namur
3ème Chambre
Jugement

En cause de :**Madame M**

partie demanderesse, comparaisant par Maître PALATE Simon, avocat à 5000 NAMUR, rue Henri Lemaître, 53

Contre :

La S.A. VILLEROY-DUMONT, inscrite à la BCE sous le numéro 0432.762.728, dont le siège social est établi à 5000 NAMUR, rue de Fer, 59

partie défenderesse, comparaisant par Maître GILSON Steve, avocat à 5000 NAMUR, place d'Hastedon, 4/1

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 8/7/2020 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexies du Code judiciaire,
- l'ordonnance prise le 4/11/2020 en application de l'article 747 §1^{er} du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 12/10/2021, afin d'y être plaidée,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 4/1/2021,
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 4/3/2021,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 5/5/2021,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 5/7/2021,
- les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 7/10/2021,
- les dossiers de pièces des parties,
- le procès-verbal d'audience.

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 12/10/2021, déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

II. Eléments de fait

1. La SA VILLEROY-DUMONT est active dans la restauration (salon de thé).

Elle dispose d'un établissement situé à la rue de fer, d'un point de vente situé à Assesse, ainsi que d'un point de vente situé dans le hall d'accueil de l'hôpital CHR de Namur.

2. Madame M: a été engagée par la SA VILLEROY-DUMONT à compter du 1^{er} août 2014, d'abord à durée déterminée, puis à durée indéterminée, en qualité, selon ce que précise le contrat, de commis de salle, préparation et vente glaces/gaufres.
3. Par courrier du 28/5/2019, la SA VILLEROY-DUMONT a mis fin au contrat de Madame M moyennant prestation d'un préavis de 18 semaines.

Le formulaire C4 émis à l'occasion de la fin de la relation contractuelle précise, comme motif précis du chômage : « réorganisation de poste de travail ».

4. Suite à la rupture de son contrat, Madame M a sollicité les motifs de son licenciement.
5. Par courrier du 23/12/2019, la SA VILLEROY-DUMONT répondait à cette demande en ces termes :

« Etant entendu que nous sommes à court terme à l'échéance d'une concession dont nous disposons dans un de nos établissements, nous sommes contraint de revoir l'organisation du travail de l'ensemble du personnel de la société, et ce de manière à anticiper cette échéance.

Nous devons par conséquent réaffecter plusieurs personnes à des postes pour lesquels il sera nécessaire de disposer d'une plus grande polyvalence et mobilité.

Nous vous avons à plusieurs reprises testés à d'autres postes pour lesquels il vous était difficile de les assumer ou bien vous n'appréciez pas la tâche, vous sentant plutôt mal à l'aise à ces fonctions.

Etant habituellement affectée aux ventes extérieures (glaces et gauffres), il ne vous est pas aisé (et vous ne souhaitez pas) être affectée aux ventes en salle ou aux comptoirs extérieurs ou encore aux ateliers.

C'est donc quelque peu contraint par l'évolution future de notre activité, sans pour autant que vous n'ayez démérité à votre poste, que nous avons dû prendre cette décision ».

6. Madame M estimant que les motifs invoqués ne sont pas démontrés ou à tout le moins pas en lien avec le licenciement, a pris l'initiative de la présente procédure.

III. Objet de la demande

L'action intentée par Madame M à l'encontre de la défenderesse a pour objet, selon conclusions de synthèse :

- de condamner la partie défenderesse au paiement de la somme de 9.285 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à la rémunération de 17 semaines, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 23/10/2019 ;
- de condamner la partie défenderesse au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 1.170 €.

IV. Recevabilité

La demande est recevable, pour être introduite dans les formes et délais légaux.

La recevabilité n'est d'ailleurs pas contestée par la partie défenderesse (hormis en ce qu'elle vise la demande de condamnation à 1 € provisionnel pour « toute somme restant due en exécution du contrat », néanmoins abandonnée en termes de conclusions de synthèse).

V. Discussion

1. Aux termes de l'article 9 de la Convention collective de travail n° 109 :

« § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur 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 »

2. 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 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 »

Le commentaire dudit article précise :

« 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 »

Le tribunal du travail du Hainaut a ainsi eu l'occasion de considérer que :

« Il convient de rappeler que le tribunal n'exerce qu'un contrôle marginal sur la décision de licencier prise par l'employeur, de sorte qu'il lui revient seulement de vérifier si le licenciement est manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la C.C.T., licenciement qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable » (T.T. Hainaut, div. Charleroi, 7 novembre 2016, J.T.T., 2016, p. 460).

3. 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 »

4. Ainsi que le rappelle la jurisprudence :

« Il appartient au tribunal de vérifier, dans le cadre du contrôle judiciaire, si les motifs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement :

- *Entrent dans une des trois catégories de motifs définis par la C.C.T. n° 109 (légalité)*
- *Sont exacts (réalité)*
- *Constituent la cause réelle du licenciement (causalité)*
- *Et sont suffisamment pertinents pour justifier le licenciement (légitimité ou proportionnalité) »*
(T.T. Bruxelles Fr., 14/6/2019, R.G. n° 18/336, www.terralaboris.be)

5. Si l'un de ces critères n'est pas rempli, il sera question de licenciement manifestement déraisonnable.
6. En l'espèce, le tribunal estime que la fermeture prochaine du point de vente du CHR est démontrée (ceci résulte de la convention produite par la SA VILLEROY-DUMONT) et entre dans la catégorie des licenciements fondés sur les nécessités de l'entreprise.
7. En revanche, la preuve du lien causal entre le licenciement et cette fermeture n'est, à l'estime du tribunal, pas apportée.

Le tribunal constate en effet que le licenciement intervient en mai 2019, soit 18 mois avant la fin de la concession.

L'employeur n'apporte aucun élément quant à la décision de réorganiser, avec 18 mois d'avance, les postes de travail. Tout particulièrement, le tribunal constate que :

- Le préavis de Madame MI était somme toute réduit, celle-ci ayant terminé la prestation de celui-ci près d'un an avant que la concession ne prenne fin. Rien ne justifiait dès lors de rompre le contrat à une échéance aussi éloignée ;
- Il n'est aucunement démontré que, dès mai 2019, une réorganisation du personnel devait être (ou même a été) mise en place. Au contraire, à suivre la thèse de l'employeur, les effectifs du salon de Namur auraient été déforcés pendant près d'un an, dans l'attente du « rapatriement » du personnel affecté au point de vente du CHR ;
- La SA VILLEROY-DUMONT ne peut être suivie lorsqu'elle indique avoir eu connaissance, à l'époque du licenciement, de la fin de la concession, justifiant par là même le licenciement : non seulement la date de fin de la concession était connue dès août 2011 (lors de la signature de la convention à durée déterminée) mais qui plus est, le CHR a confirmé sa volonté de ne pas renouveler celle-ci en février 2020, soit après la fin des relations contractuelles ;
- La réorganisation vantée semble n'avoir concerné que Madame M ce qui ne serait assurément pas le cas s'il s'agissait de pouvoir « recaser » l'ensemble des membres affectés à la concession du CHR.

Il ne suffit pas d'apporter la preuve de l'existence d'un motif qui aurait pu justifier le licenciement. Encore faut-il que le motif démontré soit celui qui a présidé à la décision de l'employeur. Or, cette preuve n'est pas apportée en l'espèce.

Le licenciement est, par conséquent, manifestement déraisonnable.

8. S'agissant de la hauteur de l'indemnisation, comme de coutume, le tribunal est confronté à l'habituelle position :
- du travailleur qui sollicite 17 semaines d'indemnisation ;
 - de l'employeur qui chiffre à titre subsidiaire l'indemnisation à 3 semaines.
9. L'indemnisation n'est pas tributaire du préjudice du travailleur ou du sentiment d'injustice ressenti, mais sommes toutes du « degré de déraison » de l'employeur.

En l'espèce, le tribunal, tout en considérant le licenciement déraisonnable, constate que :

- La SA VILLEROY-DUMONT n'a, à aucun moment, remis en cause les compétences professionnelles de Madame M
- Aucune volonté de nuire ne peut être décelée dans son chef ;
- Il n'est pas démontré que l'employeur aurait remplacé Madame M à durée indéterminée et non – comme il le soutient – pour faire face à l'afflux habituel lié à la période estivale ;
- Le licenciement n'est entouré d'aucune circonstance volontairement humiliante à l'égard de Madame M

L'octroi de l'indemnité maximale n'est donc justifié.

10. En revanche, il ne saurait non plus être question de réduire l'indemnité à son montant minimal, le licenciement de Madame M ne procédant pas, selon le tribunal, d'une méprise de l'employeur ou d'une erreur de celui-ci : il apparaît que l'employeur a, tirant prétexte de la fermeture à longue échéance de la concession du CHR, licencié une travailleuse sans véritable motif.

Dans ces circonstances, la fixation de l'indemnité au double du minimum apparaît justifié. La demande sera, en conséquence, réduite à la somme de 3.277,06 €.

VI. Dépens

Il convient d'adapter le montant de l'indemnité de procédure à la hauteur du montant à concurrence duquel la demande est admise.

Le tribunal ne peut néanmoins, comme le sollicite la partie défenderesse, réduire l'indemnité de procédure à son montant minimal, eu égard à l'absence de complexité de la cause.

La longueur des conclusions échangées, et le nombre d'échanges procéduraux, contredisent en effet cette argumentation.

VII. Exécution provisoire et cantonnement

1. L'article 1397, alinéa 1^{er} du Code judiciaire dispose :

Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une.

Il est applicable, dans cette version, depuis le 3 août 2017.

2. Ainsi donc, la logique préexistant à la loi du 6 juin 2017, selon laquelle il appartenait à la partie sollicitant l'exécution provisoire de la justifier, est inversée : c'est désormais à la partie qui s'oppose à l'exécution provisoire qu'il revient de démontrer qu'il existe de justes motifs de s'en écarter.
3. En l'espèce, la SA VILLEROY-DUMONT estime qu'il n'y a pas lieu d'assortir le jugement de l'exécution provisoire, dès lors que rien ne permet de penser qu'elle n'exécuterait pas celui-ci.

Ce faisant, elle ne justifie cependant pas motifs pour lesquels l'exécution provisoire devrait être écartée.

4. En revanche, conformément à l'article 1403 du Code judiciaire, le cantonnement reste la règle.

Il revient à la partie qui entend que le cantonnement soit exclu d'apporter la preuve de ce que le retard apporté au règlement des sommes dues l'exposerait à un préjudice grave (article 1406 du Code judiciaire).

5. Madame M s'en réfère à justice sur ce point.

A défaut de motifs de s'écarter de la voie légale, il n'y a pas lieu d'exclure la possibilité de cantonner.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement à l'égard des parties,

DIT les demandes recevables et partiellement fondées

CONDAMNE la SA VILLEROY-DUMONT au paiement de la somme de 3.277,06 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, correspondant à 6 semaines de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal à compter du 23/10/2019 ;

DEBOUTE Madame M pour le surplus de ses demandes ;

CONDAMNE la SA VILLEROY-DUMONT au paiement de l'indemnité de procédure, réduite à la somme de 845 € ;

DIT qu'il n'y a pas lieu d'exclure l'exécution provisoire ni la faculté de cantonnement.

AINSI jugé et signé avant prononciation par la **3ème Chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur**, où siégeaient :

Madame Juge

Monsieur Juge social représentant les employeurs

Madame Juge social représentant les ouvriers

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

Greffier

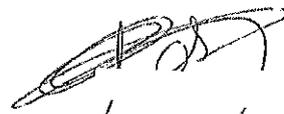
Juge social
représentant les
ouvriers

Juge social
représentant les
employeurs

Juge

Et prononcé en langue française à l'audience publique du 9 novembre 2021 de la 3ème Chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur, par Madame Juge, assisté de Madame Béatrice P Greffier, qui signent ci-dessous

Béatrice
P Greffier



Juge