TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION NEUFCHATEAU

JUGEMENT

PRONONCE A L'AUDIENCE PUBLIQUE DU 14 JANVIER 2019

R.G. n° 18/23/A

Rép. A.J. n° 19/14

Exp. du à

JTT n°

Coût : €

Madame E

Partie demanderesse représentée par Me Huvelle, avocat ;

CONTRE

SPRL ARDENNE SERVICE, BCE 0821.664.333, dont le siège social est établi rue de Burhaimont, 14 à 6880 BERTRIX

Partie défenderesse représentée par Me Jacquemart, avocat;

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en Justice.

Vu la requête introductive d'instance, reçue le 09.02.2018.

Vu l'ordonnance fixant les délais pour conclure.

Vu les conclusions et pièces de la partie demanderesse.

Vu les conclusions et pièces de la partie défenderesse.

Entendu les parties à l'audience publique du 07.12.2018 ;

* * *

Vu l'impossibilité de concilier les parties.

*

1. **Demande**

La partie demanderesse réclame le paiement des sommes de :

- 10.753,59 euros à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,
- 4.613,63 euros à titre d'indemnité complémentaire compensatoire de préavis correspondant à l'avantage financier que représente l'usage privé du véhicule de société durant 29 semaines (12 semaines de préavis et 17 semaines d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable),
- 1.160,00 euros à titre d'indemnité complémentaire compensatoire de préavis correspondant aux chèques-repas dus durant 29 semaines (*idem*).

A titre reconventionnel, la partie défenderesse réclame le paiement de les sommes de :

- 1 euro provisionnel à titre de dommage moral,
- 500,00 euros à titre de dommage moral pour atteinte à son image.

2. Faits

La partie demanderesse est engagée par la partie défenderesse en qualité d'employée administrative dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée prenant cours le 03.09.2015.

Elle est licenciée le 28.11.2017 moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de 12 semaines de préavis.

Les motifs de ce licenciement sont précisés par courrier du 18.12.2017.

3. Recevabilité

La recevabilité des demandes principale et reconventionnelle n'est pas contestée ni contredite par les éléments du dossier.

4. Fondement

a. Demande principale

i. CCT 109 - Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

En droit, « 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 » (article 8 de la C.C.T 109 rendue obligatoire par A.R. du 09.03.2014).

En commentaire à cette disposition, la C.C.T. n°109 précise que « 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 ».

Lorsque l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect des règles de la C.C.T. n°109, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve (article 10).

En fait, par courrier du 18.12.2017, la partie défenderesse motive le licenciement par le fait que la partie demanderesse ne serait pas suffisamment commerciale et professionnelle, adoptant parfois un comportement déplacé, grossier, à l'égard de certains clients.

La partie défenderesse reproche également à la partie demanderesse de créer une mésentente entre les trois gérants, leur imputant faussement des propos tenus par l'un à l'égard d'un autre, tentant de créer un climat de défiance et de conflit entre eux.

Elle reproche enfin à la partie demanderesse un usage privé et abusif du gsm et de l'ordinateur de la société.

L'attitude inadéquate de la partie demanderesse à l'égard de certains clients est attestée par les sms et courriels déposés au dossier, renseignant notamment des propos déplacés, ainsi que le mélange jugé inadéquat de la vie professionnelle et privée avec des clients, outre un manque de professionnalisme de la partie demanderesse relaté par le dénommé Ceustermans (pièces II).

Ainsi, le licenciement de la partie demanderesse apparaît en lien avec la conduite ou l'attitude de celle-ci. Il n'apparaît pas manifestement déraisonnable.

La demande n'est pas fondée sur ce point.

ii. Indemnité complémentaire pour l'usage de la voiture de société et les chèques repas.

Contrairement à ce qu'invoque la partie demanderesse, l'avantage tiré de l'usage privé du véhicule de société ainsi que le bénéfice de chèques repas ont été intégrés dans le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis payée (pièces I.2 et I.10 du dossier de la partie défenderesse).

Concernant l'avantage tiré de l'usage privé du véhicule de société, l'évaluation faite par la partie demanderesse à 700,00 euros par mois apparaît excessif. A défaut de précisions apportées par la partie demanderesse, la somme de 150,33 euros par mois ayant servi de base au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis peut être retenue.

Le montant retenu à titre de chèque repas par la partie défenderesse pour son calcul n'est pas contesté.

La demande principale n'apparaît dès lors pas fondée.

b. Demande reconventionnelle

La partie défenderesse ne démontre pas la commission par la partie demanderesse d'un dol, d'une faute lourde ou d'une faute légère et habituelle lui ayant causé un dommage moral ou matériel (article 18 de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats des travail).

5. Dépens

Chaque partie succombant pour partie à la demande, les dépens sont compensés.

PAR CES MOTIFS

Le tribunal statuant contradictoirement et en premier ressort.

Dit les demandes principale et reconventionnelle recevables mais non fondées.

Compense les dépens.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège, division Neufchâteau composée de :

F. LEFEBVRE, Juge président la chambre

B. BLAISE, Juge social employeur

J-M. MARCHAL, Juge social employé

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de C. SERET, greffier

Le greffier

C. SERET

Les juges sociaux

B. BLAISE

J-M. MARCHAL

Le Juge président la chambre

F. LEFEBVRE

Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège Division Neufchâteau, du 14 janvier 2019 au Palais de Justice, Place C. Bergh, 7/4 à 6840 Neufchâteau par F. LEFEBVRE Juge président la chambre, assisté de C. SERET, greffier, qui signent ci-dessous

Le Greffier

C. SERET

Le juge président la chambre

F. LEFEBVRE