



**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION DE VERVIERS**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 28 MARS 2018.
(1^{ère} chambre)**

R.G. : 17/ 308/A

Rép: 18/

A rendu le jugement CONTRADICTOIRE suivant

En cause de :

Madame Lydia M

Partie demanderesse comparissant par Maître Anissa AMALLAH, avocate à BRUXELLES.

Contre :

SA NAMEBEL, inscrite à la BCE sous le numéro 0474.466.986.
Ayant son siège à 4890 THIMISTER-CLERMONT, rue des Waldes, n° 10.
Partie défenderesse comparissant par Maître Marc GILSON, avocat à VERVIERS.

En droit,

VU le dossier de la procédure inscrit au Rôle Général sous le n° 17/308/A et notamment la requête introductive d'instance déposée au greffe le 10 mars 2017, les conclusions et dossiers des parties.

ATTENDU que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code Judiciaire a échoué ;

ENTENDU les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 7 mars 2018 ;

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

VU le Code Judiciaire.

ATTENDU que l'action est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux, la partie demanderesse ayant qualité et intérêt pour agir en justice.

1. ANTÉCÉDENTS.

Madame Ml a été occupée à partir du 1^{er} août 2002 par la S.A. NAMEBEL en qualité de vendeuse, suivant un contrat de travail à durée indéterminée, non produit.

Par avenant du 1^{er} janvier 2013, elle "accède officiellement, à partir du 01/01/2013, à la fonction de **"Gérante Grand Magasin"**, Espace Mode à Erpent (p. 1 de son dossier).

Le 24 septembre 2016, elle est licenciée pour motif grave, un courrier, daté du 23 septembre 2016, étant signé à cet égard (p. 3 de son dossier), les motifs lui étant communiqués le 27 septembre 2016, par un courrier ainsi libellé (p. 2 de son dossier) :

"Après avoir rencontré l'équipe de vendeuses le 22.09.2016 et recueilli leurs propos et plaintes, à l'égard desquels nous avons souhaité vous entendre ce 23.09.2016, en la présence de Monsieur Frédéric Rl de moi-même, nous avons acquis la connaissance certaine de faits graves rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite de notre collaboration, la relation de confiance étant rompue.

Le climat de méfiance que vous avez créé au sein de l'équipe explique pourquoi celle-ci n'a pas osé en faire part aux responsables plus tôt.

Lorsque la situation est devenue intolérable pour eux, les membres de l'équipe ont enfin eu le courage de s'exprimer ensemble ce 22.09.2016.

Les fautes graves décrites ci-après ont été prises en considération.

L'ensemble de l'équipe du magasin d'Erpent témoigne d'abord de votre attitude inconvenante et irrespectueuse à son égard.

Il vous arrive de tenir des propos intimidants, en utilisant votre position privilégiée.

Ainsi en est-il, à titre d'exemple, le 08/07/2016 à l'égard de Michelle Ml (qui se permettait de formuler une remarque constructive dans le cadre de son entretien individuel) : "Si ça ne te convient pas, il n'y a pas de souci, tu peux prendre la porte !"

Il vous est également arrivé à plusieurs reprises de vous déclarer "intouchable" de par votre statut de gérante.

Vous tenez par ailleurs des propos durs et dégradants à l'égard des membres de l'équipe (en la présence ou non de la personne visée par les propos en question, ce qui peut mettre les témoins de ces propos dans des positions évidentes d'inconfort vis-à-vis de leurs collègues)

Le mardi 13/09/2016 matin à l'égard de Céline V. (qui vous exposait un souci au niveau de la caisse) : "Vous m'emmerdez, ne vois-tu pas que je suis occupée".

En juin 2016 à l'égard de Sandra De R. qui vous expliquait les raisons pour lesquelles elle sollicitait un week-end de congé) : "Ta vie privée, je n'en ai rien à foutre".

A Fanny H. "Celle-là, elle a fait une liposuction, mais ça ne se voit pas" (à propos de Sandra De R.

Vous avez à plusieurs reprises ouvertement dénigré auprès de ses collègues les tenues vestimentaires (selon vous inappropriées) de Céline V.

Il vous est également arrivé à plusieurs reprises de poser des actes ayant pour effet de diviser l'équipe. Si la réelle volonté de "diviser pour mieux régner" ne peut être avérée à ce stade-ci, vous ne pouviez cependant ignorer les conséquences que pouvaient avoir de tels actes.

A titre d'exemples :

Après avoir confié à Fanny H. que vous ne vous adresseriez plus au'à elle à l'avenir en ce qui concerne le rayon homme (et non à sa collègue Céline V.), vous lui avez dit que

vous estimiez que Céline "se vantait et parlait trop à la direction" et vous lui avez ensuite demandé quelle était son évaluation du travail de Céline.

Vous avez spontanément proposé un samedi de congé à Fanny H (le 18/06/2016) que vous aviez préalablement refusé à Sandra De R. qui en avait pourtant expressément fait la demande (pour raisons familiales).

Les comportements et les propos énumérés ci-dessus sont inacceptables et complètement à l'opposé du rôle de motivation et de bienveillance que doit jouer la gérante vis-à-vis de son équipe.

Vous vous êtes en outre octroyée certains privilèges que votre fonction ne vous confère nullement : être en communication téléphonique régulière et pendant de longues minutes pour le privé, envoyer un membre de l'équipe faire une course pour vous, demander à une collègue de vous faire des soins de pédicure...) tout ceci durant les heures d'ouverture du magasin.

Il a encore été relevé qu'à maintes reprises et sur une période de plusieurs mois, vous vous êtes octroyée le droit de vous absenter sans autorisation et de façon abusive de votre lieu de travail pour des raisons extra-professionnelles.

Une partie de ces absences n'a d'ailleurs pas été mentionnées dans le registre des prestations, ce qui constitue une fraude.

Ainsi en est-il, à titre d'exemple, le mercredi 23/03/2016 après-midi, le mardi 06/09/2016 en fin de journée et le vendredi 09/09/2016 avant midi.

La décision de rompre votre contrat immédiatement et pour faute grave était donc incontournable..."

2. DEMANDE

Madame M estime son licenciement irrégulier, manifestement déraisonnable et abusif, et réclame :

- à titre d'indemnité de rupture (12 mois et 12 semaines), la somme brute de 49.288,21 €,
- à titre de prime de fin d'année, la somme brute de 1.824,39 €,
- à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, la somme brute de 13.092,21 €,
- à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, une somme nette de 2.500 €.

Les montants réclamés ne sont pas contestés.

3. DISCUSSION

Quant au motif grave de licenciement

Madame M invoque l'imprécision des motifs de licenciement tels que repris dans le courrier du 27 septembre 2016

« Les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis doivent être exprimés de manière à permettre d'une part, à la partie qui a reçu le congé, de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, au juge d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre notifiant le congé et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est invoqué devant lui » (Cass. 2 juin 1976, Pas. 1976, I, 1054 ; Cass. 24 mars 1980, Pas. 1980, I, 900).

« L'exigence de précision des motifs, qui ne peut toutefois mener à un formalisme excessif et ne justifie pas que la notification mentionne les lieux et date de l'événement et de la prise de con-

naissance par l'employeur (Cass. 8 juin 1977, Pas. 1977, I, 1032) a pour but de permettre au juge de vérifier si les faits reprochés ne sont pas connus depuis plus de trois jours par l'auteur de la rupture et dans l'affirmative, les circonstances justifiant que ses effets soient encore invoqués » (C.T. Mons 4 septembre 2000, J.T.T. 2001, 87).

Si des motifs tels que "attitude inconvenante et irrespectueuse", "propos intimidants, en utilisant votre position privilégiée" ou "propos durs et dégradants", sont imprécis, ils sont cependant assortis d'exemples concrets, dont certains sont précisément datés, tout comme les absences non mentionnées dans le registre des prestations.

L'exigence de précision des motifs est rencontrée à suffisance.

S'il ne peut être suppléé par des témoignages ou d'autres éléments à l'imprécision de la notification des motifs" (C.T. Bruxelles, 10 décembre 2014, J.T.T. 2015, p. 99), les attestations déposées par la S.A. NAMEBEL (p. 11 à 18 de son dossier) ne remplissent pas cette fonction, les motifs du licenciement étant suffisamment précisés dans le courrier du 27 septembre 2016, mais servent à prouver la réalité de ceux-ci.

Madame M^l conteste ces attestations, en mettant en doute la liberté de leurs signataires de les rédiger, puisqu'il s'agit de témoignages émanant tous de membres du personnel de NAMEBEL ainsi que leur contenu, qu'elle veut contrer par d'autres attestations (p. 6, 8 à 11, 14 et 15 de son dossier), qui émanent soit de clientes soit de personnes qui ont effectivement travaillé avec elle mais très sporadiquement ou à une période antérieure à sa nomination comme gérante et sont donc dénuées de pertinence.

Parmi ces contestations, Madame M^l relève que les remarques faites à Madame V. l'ont été en privé et non en présence d'autres vendeuses et que les soins de pédicure ou de manucure ont été dispensés en dehors des heures de service.

Elle nie avoir tenu les propos qu'on lui prête, notamment lors de refus de congé, tout comme l'incitation à boire, même si elle reconnaît avoir demandé à des vendeuses de faire l'achat d'un cadeau d'anniversaire en ville pendant les heures de travail.

Pour le surplus, elle fournit des explications, plus ou moins convaincantes, sur le rangement des vêtements qu'elle aurait essayés pour son compte personnel ainsi que sur ses absences au travail le temps de faire des courses à proximité.

Aucun de ces griefs n'est corroboré par d'autres éléments de preuve.

Restent enfin les discordances relevées par la S.A. NAMEBEL (pages 12 et 13 de ses conclusions de synthèse) entre le registre du système d'alarme (p. 21 du dossier NAMEBEL) et celui du registre des prestations (p. 22 du même dossier).

Il est à noter tout d'abord que le registre des prestations est tenu de manière moins précise que celui de l'alarme puisque le registre des prestations mentionne, pour tout le personnel, des chiffres "ronds" (8h, 13h30, 18h15) alors que le registre de l'alarme est précis à la seconde près.

Une différence de quelques minutes (18h45 au lieu de 18h41 par exemple) ne peut donc être constitutive de "fraude" avérée, même si les heures mentionnées sont incorrectes.

Il en va évidemment autrement des absences non mentionnées pour autant que le carnet de Madame P. (p. 19 du même dossier) puisse faire foi, l'affirmation selon laquelle une cliente aurait aperçu Madame M^l le 10 février 2016 vers 16h30 sur le Pont des Ardennes à Namur, contrairement à ce qu'affirme le registre des prestations, n'étant qu'un témoignage indirect, non vérifié.

Madame M^l dont par ailleurs aucun horaire de travail n'est produit, affirme à cet égard que, pouvant être qualifiée de personnel de direction et de confiance, elle n'était pas soumise à des horaires précis ni à la réglementation sur la durée du travail (A.R. 10 février 1965 et loi du

16 mars 1971) et qu'elle bénéficiait d'une certaine tolérance de la part de son employeur, ce qu'il conteste.

La faute grave est celle qui rend définitivement et immédiatement impossible la poursuite de la collaboration entre l'employeur et le travailleur et cette impossibilité relève de l'appréciation souveraine de la juridiction du travail.

Si le dossier de la S.A. NAMEBEL révèle indubitablement des manquements de Madame M en termes de gestion du personnel, ainsi qu'une certaine liberté concernant ses prestations de travail, aucun avertissement ne lui a jamais été adressé non plus qu'aucune instruction ou mise au point concernant ses horaires de travail, ou tout au moins n'en est-il pas produit, alors que les registres de prestations et de l'alarme étaient consultables à tout moment par l'employeur, indépendamment des plaintes formulées par le personnel.

Il a ainsi été jugé qu'un "travailleur qui s'absente pendant 45 minutes pour faire des achats personnels fait certes preuve d'un manque d'assiduité; cependant, compte tenu du fait qu'il a été occupé pendant neuf ans sans reproche, cette faute ne constitue pas un motif de rupture immédiate" (C.T. Liège, 21 novembre 1978, J.L. 1979, p. 178).

Il résulte des circonstances de la cause (travail sans reproche pendant 14 ans, manque de directive claire sur le temps de travail, manque de contrôle antérieur, absence d'avertissement ou de mise au point,...) que les manquements de Madame M. ne peuvent être considérés comme à ce point graves qu'ils justifieraient un licenciement sans préavis ni indemnité.

Sa réclamation d'une indemnité de rupture et de la prime de fin d'année, dont les montants ne sont pas contestés, doit par conséquent être déclarée fondée.

Quant au licenciement manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la C.C.T 109 du 12 février 2014 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme "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", indépendamment des circonstances de ce licenciement.

La rédaction de la première partie de cet article est calquée sur l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, qui ne concernait jusque-là que les ouvriers.

La C.C.T 109 ajoute une condition à l'article 63 à savoir 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, ce contrôle restant marginal dans la mesure où "l'employeur dispose d'une liberté d'action en ce qui concerne la gestion de son entreprise et peut opérer un choix entre des alternatives de gestion raisonnables. 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" (commentaire de la C.C.T) (Compendium social 13-14, VV VAN EECKOUHTE et V. NEUPREZ, tome 3, p. 2045, n° 4401).

Il ne peut être dénié en l'espèce que les motifs de licenciement ont un lien dûment établi avec la conduite de Madame M et que, compte tenu des plaintes du personnel, l'employeur a pu, raisonnablement, considérer qu'il était nécessaire au bon fonctionnement de l'établissement.

Les arguments soulevés à cet égard par Madame M (proportionnalité, preuve des faits) relèvent du caractère de gravité de la faute invoquée à l'appui de son licenciement, mais non du licenciement lui-même qui, au regard de l'article 8 de la C.C.T 109 doit être considéré comme justifié, de sorte que sa réclamation d'une indemnité sur cette base ne peut être déclarée fondée.

Quant à l'indemnité pour licenciement abusif.

Depuis l'entrée en vigueur de la C.C.T 109, la théorie de l'abus de droit qui trouve son fondement dans l'article 1134, al. 3 du code civil selon lequel les conventions doivent être exécutées de bonne foi (Cass. 19 septembre 1983, R.C.J.B 1986, p. 282), ne peut plus viser que les circonstances qui entourent le licenciement.

Les principes qui gouvernaient celle-ci avant l'entrée en vigueur de la C.C.T 109 restent cependant d'application lorsqu'il est fait appel à la théorie civiliste.

Il en résulte que « l'employé qui se prétend victime d'un licenciement abusif doit apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal ... » (C.T. Mons, 25.9.1997, J.T.T. 1998, p. 315).

En ce qui concerne le dommage, la Cour de cassation précise que pour « allouer des dommages et intérêts pour licenciement abusif, le juge doit constater que le préjudice subi est distinct, en tous ses éléments, du dommage que l'indemnité de congé est censée réparer » (Cass. 19.2.1975, Pas. 1975, I, p. 622), de sorte que la perte d'emploi alléguée par Madame M ne peut en être un élément ;

Dans son arrêt du 7 mai 2001, la Cour de cassation est encore plus précise dans la mesure où elle décide que « l'indemnité de congé répare forfaitairement tout le dommage tant matériel que moral résultant de la cessation du contrat de travail alors que l'indemnité du chef d'abus de droit répare un dommage exceptionnel qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit » (Cass. 7.5.2001, J.T.T. 2001, p. 410, in Charles Eric CLESSE, Le licenciement abusif, Etudes pratiques de droit social, Kluwer 2005, p.193).

L'abus de droit requiert la preuve d'une faute de l'auteur de la rupture, d'un dommage distinct de celui du licenciement lui-même ainsi que d'un lien de causalité entre la faute et le dommage.

Madame M fait grief à l'employeur de ne pas lui avoir permis de voir le personnel, tant lors de la communication des faits qui lui étaient reprochés que lors de l'annonce de son licenciement qui s'est faite à son domicile, ni au moment de la reprise de ses effets personnels, comportement qui lui aurait causé "un dommage moral par le fait de ne pas avoir de réelles réponses à ses questions".

Aucune faute ne peut cependant être mise à charge de l'employeur qui a entendu les membres du personnel, a confronté Madame M non pas directement avec ceux-ci mais avec leurs allégations et lui a permis de s'en expliquer, plutôt que de les confronter directement les uns aux autres, ce qui n'aurait sans doute rien apporté de plus, sinon une situation gênante pour tout le monde, en raison du climat qui régnait au magasin.

Par ailleurs, le dommage moral de Madame M serait constitué par la perte de son emploi (qui ne peut être prise en compte au regard des critères d'application de la notion d'abus de droit) et par une absence de réponse à ses questions, alors que les motifs de son licenciement sont particulièrement détaillés et de surcroît étayés par de nombreuses attestations.

La demande d'indemnité ne peut par conséquent être accueillie.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal, après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande recevable et partiellement fondée.

Condamne la S.A. NAMEBEL à payer à Madame M , pour les causes sus-énoncées, les sommes brutes de 49.288,21 € à titre d'indemnité de rupture et de 1.824,39 € à titre de prime de fin d'année 2016, augmentées des intérêts au taux légal depuis le 27 septembre 2016 et sous déduction des retenues sociales et fiscales.

Déboute Madame M du surplus de sa réclamation.

Délaisse à chacune des parties ses propres dépens, liquidés pour chacune d'entre elles à l'indemnité de procédure de 3.600 €.

AINSI JUGE PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION Verviers (1ère chambre), composée de :

Madame Ghislaine RASKIN, Juge, Président la chambre,
Madame Florence REMACLE, Juge social employeur,
Monsieur Marc MEDOT, Juge social employé,
qui ont participé au délibéré,

F. REMACLE

M. MEDOT

G. RASKIN

et prononcé en langue française par **Madame Ghislaine RASKIN**, Juge au Travail de LIEGE - DIVISION DE Verviers, à l'audience publique de la 1ère chambre du **TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE Verviers**, le **28 MARS DEUX MILLE DIX-HUIT**, assisté de Madame Nadine FRANCOEUR, greffier délégué par A.R. du 20 juillet 2016.

Le Greffier délégué,

Le Juge,

N. FRANCOEUR

G. RASKIN