

Numéros de rôle : 22/1726/A
Numéro de répertoire : 23/ 7443
Chambre 3ème – contrat employé
Parties en cause : Partie demanderesse H. c/ Partie défenderesse LI SRL
Type de jugement – définitif contradictoire – partiellement fondé

Expédition

Délivrée à : Le :	Délivrée à : Le :
--	--

Appel

Formé le : Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Charleroi

JUGEMENT

Audience publique du
6 novembre 2023

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1726/A - Jugement du 6 novembre 2023

La 3^{ème} chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, après en avoir délibéré a rendu le jugement suivant :

En cause de : **Madame I H.**
RN

Partie demanderesse, comparaisant par Maître Nathalie JACQUEMIN,
avocat à 6030 Goutroux,

Contre : **L SRL**
BCE'

Partie défenderesse, comparaisant par Maître Camie DEGREVE loco
Maître Giuseppe-Henri TORRENI, avocat à 6041 Gosselies,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, usage de la langue française ayant été fait ;

Vu la citation signifiée le 26 octobre 2022 ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de la demanderesse reçues au greffe le 12 juillet 2023 (sur E- Deposit) ;

Vu les pièces de la demanderesse reçues au greffe le 25 août 2023 (sur E- Deposit) ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de la défenderesse déposées au greffe le 25 août 2023 (sur E-Deposit) ;

Vu les pièces de la demanderesse reçues au greffe le 26 septembre 2023 ;

Vu l'échec de la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du code judiciaire, échec acté au plunitif de l'audience du 2 octobre 2023, à laquelle les parties ont été entendues en leurs explications et plaidoiries ;

Vu les pièces et la clé USB déposées par la défenderesse à cette même audience.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1726/A - Jugement du 6 novembre 2023

I. Les faits

1.-

Il n'est pas contesté que la demanderesse est engagée le 2 novembre 2016, par la SPRL M. dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'employée.

2.-

Il n'est pas davantage contesté que :

- elle est reprise par la défenderesse, laquelle exploite des magasins de vêtements, en qualité d'employée à raison de 28 h/semaine à partir du 1^{er} novembre 2018 (pièce 1 de la demanderesse) ;
- sa fonction consiste notamment à réaliser des photos et vidéos pour mettre en avant les articles de la marque et en faire la promotion en alimentant les réseaux sociaux de la Boutique M

3.-

Aux termes d'un avenant au contrat de travail signé le 1^{er} janvier 2020, les parties ont convenu que la durée hebdomadaire de la demanderesse passe de 28 h/ semaine à 38 H/semaine à partir du 1^{er} janvier 2020 (pièce 2 de la demanderesse).

4.-

Le 18 août 2020, les parties signent un document intitulé « annexe au contrat de travail abonnement mobile », par laquelle il est convenu que « L'employeur octroie au salarié un abonnement mobile mensuel d'une valeur de 35 euros par mois, en tant qu'avantage extra » (pièce 5 de la demanderesse).

5.-

Le 1^{er} janvier 2021, les parties signent un document intitulé « annexe au contrat de travail frais de représentation », par laquelle il est convenu que « L'employeur octroie au salarié des frais de représentation mensuel d'élevant à 150 € (...) pour la représentation de l'image de BOUTIQUE M » (pièce 6 de la demanderesse).

6.-

A cette même date du 1^{er} janvier 2021, une « annexe au contrat de travail frais de bureau » est signée entre les parties ; il y est convenu que « L'employeur octroie au salarié des frais de bureau, relatif à la prestation partielle de leur travail à domicile, s'élevant à 25 € » ; il est mentionné que « Ce forfait couvre les frais de chauffage, électricité, petit matériel de bureau etc. » et que « le salarié est conscient que ce bénéfice est clairement lié aux prestations effectuées à domicile durant la période d'obligation par les normes gouvernementales liées aux Coronavirus » (pièce 7 de la demanderesse).

7.-

Le 1^{er} janvier 2021 également, les parties signent un document intitulé « annexe au contrat de travail mobile privé », par laquelle il est convenu que « L'employeur octroie au salarié des frais d'utilisation d'un mobile personnel, s'élevant à 25 € par mois ».

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1726/A - Jugement du 6 novembre 2023

8.-

Le 2 juillet 2022, Madame C , administratrice de la défenderesse, adresse aux membres l'équipe « e-commerce » un message vocal (sur Whatsapp) par lequel elle reproche à l'ensemble de l'équipe le non- respect des plannings déterminant les tâches à accomplir par chacun et signale qu'à défaut de respecter lesdits plannings à l'avenir, elle adressera des avertissements écrits (pièce 6 de la défenderesse).

9.-

Le même jour, la demanderesse adresse à Madame C le message suivant (sur Whatsapp) :

« Vu que ce message me vise complètement : c'est moi qui ai mis les caractéristiques et compositions pour la collection kaki pour avancer les filles vu que les soldes commençait et j'en ai profité pour mettre les photos. Ce n'est pas à moi à superviser la collection, j'ai juste voulu avancer le travail en attendant que tu fasses les tenues qui manquait. Mais de toutes façons personne ne s'est soucié de savoir si elles étaient mises ou même qui les avaient mises jusqu'à ajd. Pour les chaussures lundi matin et je viens encore de relire les messages, j'ai dis que je les ferais du week-end vu que tu voulais qu'on recommence des « belles photos ». Donc du coup j'ai tout repris hier, je n'ai pas du tout pensé à prévenir sur le groupe tous le monde que les chaussures allaient être faites ce week end car « ... » et puis de toutes façon personne a parlé de collection. Pour le top qui manque j'ai demandé à V et il m'a dit qu'automatiquement il prévenait F parce que j'ai dis qu'il y avait des articles pas encodés. J'ai pensé faire au plus simple en mettant les photos qu'il manquait directement sur le site vu que normalement ça devait déjà être envoyé le jeudi j'ai plus pensé à les envoyer mais bon Y: elle dort quand même sur le site elle aurait dû voir qu'elle avait une partie qu'elle n'avait pas reçue. Tu peux me mettre un avertissement pour avoir encodés les photos, ou même me mettre mon C4 si tu le souhaites, Je t'avoue que ça fait un petit temps que je ne me plais plus du tout chez M Je me suis remise en question ces derniers temps car Je sais que les hormones travaillent aussi pas mal sur les humeurs, mais venir travailleur à contre cœur, être énervée la journée et rentrer chez moi de mauvaise humeur tous les jours ce n'est pas ça une vie. Si il y a déjà un an j'avais envie de partir ce n'est pas pour rien, le M familial n'a plus rien avoir avec ce qu'il est devenu ajd. (...) » (sic) (voir pièces 7 de la défenderesse et 11 de la demanderesse).

10.-

Le 2 juillet 2022, Madame C adresse à la demanderesse les messages suivants sur Whatsapp :

- à 20h45 : « Je vais rebondir sur ce que tu dis, étant donné que tu ne te plais plus depuis un long moment, c est peut-être l opportunité pour moi de renouveler l image M Sache que je ne t'en veux pas que tu me remettes ta démission. Nous en discuterons dès ce lundi, je t attends dans mon bureau. Bonne soirée » ;
- à 22h59 : « Si tu as envie de discuter bien que j'ai dis ce que je pensais je serai là à 9h lundi. Bonne soirée » (pièce 15 de la défenderesse).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1726/A - Jugement du 6 novembre 2023

11.-

La demanderesse ne conteste pas avoir été convoquée le lundi 4 juillet 2022 par la défenderesse afin de discuter du contenu de son message du 2 juillet 2022.

La défenderesse dépose, en pièce 10 de son dossier, un procès-verbal relatant l'entretien du 4 juillet 2022.

Ce procès-verbal n'est pas signé par la demanderesse qui en conteste le contenu.

12.-

Le 4 juillet 2022 à 09h56, la demanderesse adresse à Madame C le message suivant :

« Voilà M , suite à notre entretien, j'ai contacté mon syndicat, donc comme tu m'as signifié que je pouvais prendre ma journée pour aller prendre mes renseignements auprès d'eux donc je souhaiterais avoir un VA pour aujourd'hui » (pièce 15 de la défenderesse).

Madame C lui répond à 10h33 par le message suivant :

« OK A est en train de rédiger le PV de notre entretien tu passeras le signer demain » (pièce 15 de la défenderesse).

13.-

Ce même jour à 18h32, la demanderesse envoie à Madame C le message suivant sur Whatsapp :

« Si jamais, j'ai un rendez-vous mercredi matin à la setca donc j'arriverai certainement en retard et le 11/07 j'ai un rendez-vous pour le petit encore à Bruxelles si ça ne pose pas de problème évidemment » (pièce 15 de la défenderesse).

La défenderesse lui répond : « Pour le 11/07 tu peux prendre un VA et pr le retard mercredi ok tu récupéreras à un autre moment » (pièce 15 de la défenderesse).

14.-

Le 5 juillet 2022, la demanderesse se rend chez le médecin qui la reconnaît incapable de travailler du 5 juillet 2022 au 5 août 2022 inclus et envoie à la défenderesse le certificat d'incapacité de travail, ainsi que l'attestation établie par son gynécologue le 13 juin 2022, selon laquelle elle est enceinte et que l'accouchement est prévu le 25 décembre 2022 (pièces 12 et 13 de la demanderesse).

15.-

Ce même jour à 21h41, elle adresse à D , DRH auprès de la défenderesse, le message suivant :

« Je t'ai resonné exactement 3 minutes après ton appel pour venir prendre les papiers alors que ma journée était finie et que j'avais mon petit garçon à aller chercher à la crèche . Je n'ai jamais eu de réponses. Quoi qu'il arrive si je n'avais pas fini mes tenues aujourd'hui j'aurais été

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1726/A - Jugement du 6 novembre 2023

en tord et si je n'étais pas venue voir les papiers je l'aurais été aussi. Il suffisait de demander d'arrêter mes photos pendant mes heures de travail pour venir regarder les papiers. De plus avec tout ce stress récurrent ces derniers jours j'ai été prise de vomissements je me suis donc rendue chez le médecin qui me mets au repos ...(sic) (pièce 10 bis de la demanderesse).

Madame D lui répond le même jour en ces termes :

« E , M t'as envoyé le message lundi Tu sais que je suis toujours en avance au bureau et tu connais ma voiture. Tu pouvais passer au matin. Concernant ton certificat n'oublie pas que l'original doit nous parvenir dans les 48 h. Et comme tu seras absente pour 1 mois il faut que tu rapportes le téléphone de la société le plus rapidement possible afin que nous puissions continuer les photos. Merci beaucoup. Bon rétablissement » (pièce 18 de la défenderesse).

16.-

Le 6 juillet 2022, la défenderesse écrit à la demanderesse en ces termes :

« Nous accusons bonne réception de la copie de votre certificat médical.

Nous vous avons également demandé le retour des téléphones de la société en votre possession.

Vous avez également un solde d'achat non payé pour u montant de 57,50 €.

Veillez nous faire parvenir cela avant la fin de la journée (pièce 14 de la demanderesse).

17.-

Le 6 juillet 2022 également, la demanderesse adresse à la défenderesse un courriel libellé comme suit :

« J'ai bien reçu votre mail.

En effet, mon conjoint s'est présenté pour récupérer mes effets personnels ce matin.

Apparemment vous avez interdit à votre personnel de les lui restituer. L'échange aurait été possible à ce moment-là.

Etant en incapacité de travail, je ne saurais me déplacer aujourd'hui, mais nous pouvons convenir d'une date et une heure pour effectuer l'échange contre accusé de réception, bien sûr. Mais aussi contre la totalité de mes effets personnel.

Pour la somme de la liste de vêtements, celle-ci sera réglée par virement sur votre compte bancaire.

Suite à notre entretien de ce lundi, je continue de confirmer que je ne donnerais pas ma démission et que je ne signerais aucun C4 avec une date modifiée qui n'indique pas la date réelle de celui-ci. Je reprendrai bien le travail le lundi 7 août.

Dorénavant, vu que vous avez supprimé mon numéro de téléphone et qu'il est irrécupérable, je serai joignable uniquement via e-mail tout ce mois ci et également à ma reprise, cecl est un choix personnel de ne plus avoir de téléphone et numéro de portable » (pièce 22 de la demanderesse).

La défenderesse répond à la demanderesse par un courriel du même jour libellé comme suit :

« Il n'a nullement été question de refus, votre conjoint est arrivé sans avertissement préalable, qui nous aurait permis de préparer l'accusé de réception ainsi que le matériel en question. Il ne nous a pas, non plus averti qu'il était en possession des téléphones réclamés, ni qu'il souhaitait, pour ceux-ci aussi, un accusé. Notez également que notre personnel n'est pas à votre disposition et qu'il existe un service RH et une direction, qui est joignable du lundi au vendredi, de 9h à 17h. Cependant votre compagnon a préféré faire appel à une collègue pour servir d'intermédiaire, plutôt que de s'adresser directement aux personnes responsables, cela aurait été beaucoup plus rapide et simple pour tout le monde.

Concernant votre « démission », vous avez mal interprété nos propos, suite à votre message parlant de démotivation et de mal-être important, nous avons tenté de trouver une solution qui pourrait être la meilleure pour vous, sinon, pourquoi vous aurait-on octroyé un jour de congé non programmé pour vous rendre au syndicat et prendre vos renseignements (...) » (voir pièce 22 de la demanderesse).

18.-

Le 8 juillet 2022, la demanderesse envoie à la défenderesse l'e-mail suivant :

« Bonjour,

Etant en incapacité de travail pour épuisement émotionnel et mental au sein de votre entreprise, je ne peux me rendre au rendez-vous que vous m'imposez.

Je vais contacter mon syndicat afin de trouver la meilleure solution pour vous restituer le téléphone et récupérer mes effets personnels. Je reviendrais vers vous dès qu'une solution sera possible.

je vous demanderais de cesser cette pression morale sur moi mais aussi sur l'ensemble de mes proches, ainsi qu'essayer d'avoir des informations privées » (pièce 22 de la demanderesse).

19.-

La demanderesse a été licenciée le 8 juillet 2022 moyennant le paiement annoncé d'une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à un délai de préavis de 13 semaines (pièce 16 de la demanderesse et 1 de la défenderesse).

La lettre de licenciement ne précise pas les motifs de licenciement.

Le document C4-certificat de chômage indique comme motif de chômage « réorganisation » (pièce 17 de la demanderesse).

20.-

Par une lettre recommandée du 13 juillet 2022, le conseil de la demanderesse a :

- signalé que le délai de préavis n'était pas de 13 semaines mais de 18 semaines ;
- mis la défenderesse en demeure de retirer de tous supports les images de sa cliente dans la huitaine (pièce 18 de la demanderesse).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1726/A - Jugement du 6 novembre 2023

21.-

Par une lettre recommandée datée du 15 juillet 2022, la demanderesse a demandé à la défenderesse de l'informer des raisons ayant conduit à son licenciement, en application de l'article 4 de la CCT n° 109 du 12 février 2014 (voir pièce 19 de la demanderesse).

22.-

Par un courrier recommandé du 11 août 2022, la défenderesse a précisé comme suit les motifs de licenciement :

« A plusieurs reprises, vous avez par contre fait preuve d'une certaine réticence à l'évolution de notre entreprise et à la réorganisation que celle-ci engendrait pour affronter les nouveaux défis.

Plusieurs tensions sont apparues avec certaines collègues et vous avez par ailleurs décidé d'assumer, de sa propre initiative, certaines prestations de travail qui ne vous incombait pas, ce qui a désorganisé l'entreprise.

Nous avons tenu une réunion le 4 juillet 2022 au cours de laquelle vous avez confirmé votre démotivation à travailler pour notre entreprise.

Vous nous aviez déjà fait part antérieurement de votre sentiment selon lequel vous ne vous retrouviez plus dans la configuration actuelle de l'entreprise et de votre souhait de mettre fin à votre contrat de travail (...) (voir pièces 2 de la défenderesse et 20 de la demanderesse).

Toutes tentatives de conciliation sont restées vaines.

La citation a été lancée le 26 octobre 2022.

II. Objet de la demande

A titre principal, la demanderesse sollicite la condamnation de la défenderesse :

- à lui payer les avantages découlant de son contrat de travail (primes de représentation (150 €/mois), d'abonnement mobile (35 €/mois) et d'utilisation d'un mobile (25 €/mois)) et ce pour le mois de juin 2022 et pour les 18 semaines de préavis, sous peine d'une astreinte de 250 € par jour de retard ;
- à lui payer une indemnité de 6 mois de salaire brut (1.992,95 € X 6 = 11.957,7 €) en vertu de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 en ce compris les avantages découlant de son contrat de travail (primes de représentation, d'abonnement mobile et d'utilisation d'un mobile : 150 € X 6 + 35 € X 6 + 25 € X 6 → 1.260 €) et les intérêts légaux sur ces sommes depuis le 8 juillet 2022 ;
- à cesser d'utiliser et de publier des images d'elle non floutées, sous peine d'une astreinte de 100 € par image et par jour.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1726/A - Jugement du 6 novembre 2023

A titre subsidaire, elle sollicite la condamnation de la défenderesse à lui payer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération, soit 8.642,34 €.

En toute hypothèse, elle sollicite :

- la condamnation de la défenderesse à lui payer les frais et dépens de la présente instance, en ce compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire ;
- l'exécution provisoire du jugement à intervenir nonobstant tout recours, sans caution ni cantonnement.

III. Recevabilité de la demande

La demande, introduite dans les délai et forme requis, est recevable.

Sa recevabilité n'a, au demeurant, pas été contestée.

IV. Discussion.

1. Quant aux avantages découlant du contrat de travail pour le mois de juin 2022

La demanderesse sollicite la condamnation de la défenderesse à lui payer, pour le mois de juin 2022 :

- les frais de représentation (150 €) et les frais d'utilisation d'un téléphone mobile privé (25 €) prévus par les annexes au contrat de travail signées le 1^{er} janvier 2021 ;
- l'avantage découlant de l'octroi, par l'annexe au contrat de travail signée le 18 août 2020, d'abonnement mobile mensuel d'une valeur de 35 €.

La défenderesse semble faire valoir qu'elle a payé ces montants mais n'en apporte pas la preuve.

Il convient de faire droit à ce chef de demande et de condamner la défenderesse à payer à la demanderesse la somme de 210 €.

2. Quant à l'indemnité complémentaire de préavis

1.-

Il n'est pas contesté que la défenderesse a versé à la demanderesse, le 17 novembre 2022, une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 18 semaines de rémunération d'un montant brut de 10.067,22 € correspondant à un montant net de 7.001,81 € (voir pièces 3 et 4 de la défenderesse).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1726/A - Jugement du 6 novembre 2023

2.-

La demanderesse fait valoir que les avantages découlant de son contrat de travail, visés au point IV.1 du présent jugement, n'ont pas été pris en considération pour le calcul de l'indemnité de rupture.

Les parties divergent donc quant aux éléments suivants à prendre en considération dans l'assiette de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis :

- les frais de représentation d'un montant mensuel de 150 € ;
- l'avantage résultant de l'octroi, à la demanderesse, d'un abonnement mobile d'une valeur de 35 € ;
- les frais d'utilisation d'un mobile personnel.

3. Quant aux frais de représentation

3.-

Une indemnité de frais n'a, en principe, aucun caractère rémunérateur parce qu'elle ne constitue pas la contrepartie du travail mais le remboursement d'une dépense. Elle n'est, en principe, pas non plus un avantage acquis en vertu du contrat de travail.

Cependant, une indemnité de frais constitue une rémunération fixe et doit, dès lors, être comprise dans l'indemnité de préavis lorsqu'elle ne couvre pas des frais réels.

Selon la jurisprudence, il appartient au travailleur, qui prétend que l'indemnité de frais dont il bénéficiait était de la rémunération déguisée, de supporter à ce titre la charge de la preuve.¹

4.-

En l'espèce, les parties ont signé le 1^{er} janvier 2021 une annexe au contrat de travail par laquelle il est convenu que la défenderesse accorde à la demanderesse des frais de représentation mensuel s'élevant à 150 € « pour la représentation de l'image de BOUTIQUE M ».

5.-

Compte tenu de la fonction exercée par la demanderesse, laquelle était notamment amenée à participer à des événements privés afin de promouvoir l'image du magasin exploité par la défenderesse et du montant raisonnable de l'indemnité (150 €), il est plausible que le forfait convenu ait été effectivement destiné à couvrir des frais propres à la défenderesse.

La demanderesse ne prouve pas le contraire.

¹ C.trav. Bruxelles (4^{ème} ch), 12 mars 2013, R.G. n°2011/AB/735 ; voir aussi C.trav. Bruxelles (4^{ème} ch.), 23 décembre 2015, R.G. n° 2013/AB/926)

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1726/A - Jugement du 6 novembre 2023

6.-

L'indemnité forfaitaire mensuelle accordée à titre de remboursement de frais ne doit donc pas être comprise dans la rémunération de base à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de préavis à allouer à la demanderesse.

Quant aux frais d'utilisation d'un mobile personnel (25 €) et quant à l'avantage résultant de l'octroi, à la demanderesse, d'un abonnement mobile d'une valeur de 35 €.

7.-

Il n'est en l'espèce pas contesté que la demanderesse disposait d'un GSM de société à usage purement professionnel, lequel servait notamment à prendre les photographies des différents articles vendus par la défenderesse (voir les conclusions de cette dernière, page 19).

L'utilisation faite par la demanderesse de son GSM privé pour effectuer son travail devait donc être très limitée.

Il y a lieu de considérer que l'indemnité « pour frais d'utilisation d'un mobile personnel » présente un caractère rémunérateur à concurrence de 20 €.

L'avantage résultant de l'octroi, à la demanderesse, d'un abonnement mobile d'une valeur de 35 € présente quant à lui un caractère purement rémunérateur.

Il a d'ailleurs été qualifié par les parties d'« avantage extra ».

8.-

Un montant de 55 € doit être compris dans la rémunération de base à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de préavis à allouer à la demanderesse.

Le calcul de l'indemnité complémentaire de préavis à accorder à la demanderesse s'établit donc comme suit :

$$29.743,07€ (29.083,07€+ 660€) \times 18/52 = 10.295,68 €$$
$$10.295,68€ - 10.067,22€ = 228,46 € \text{ brut.}$$

Ce chef de demande est donc fondé à concurrence de 228,46 € brut.

4. Quant à l'indemnité de protection liée à la maternité

1.-

L'article 40 de la loi du 16 mars 1971 dispose que :

« Sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1726/A - Jugement du 6 novembre 2023

postnatal, en ce inclus la période de huit semaines durant laquelle la travailleuse doit prendre, le cas échéant, ses jours de congé de repos postnatal.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. A la demande de la travailleuse, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1er, ou à défaut de motif, l'employeur payera à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail.

2.-

L'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail n'accorde pas de traitement de faveur à la travailleuse enceinte, mais vise uniquement à interdire à l'employeur de mettre fin au contrat de travail en raison de l'état de grossesse de la travailleuse concernée.

3.-

Il appartient donc à l'employeur de prouver que le licenciement n'a aucun rapport avec l'état physique de la travailleuse résultant de la grossesse ou de l'accouchement. Pour que le licenciement soit licite, il faut qu'il soit fondé sur des motifs liés à des nécessités économiques ou techniques, ou qu'il trouve sa cause dans le comportement de la travailleuse. Peuvent être pris en considération des motifs en rapport avec la manière d'exécuter le travail convenu, sans qu'une faute de l'intéressée soit avérée. Lorsque des motifs liés au comportement de la travailleuse sont invoqués, ils doivent être objectifs et ne pas reposer sur de simples affirmations de l'employeur, et le juge doit vérifier l'existence effective de ces motifs.

4.-

La preuve des motifs du licenciement peut être apportée par toutes voies de droit.

La force probante de témoignages ou d'attestations est laissée à l'appréciation du Tribunal.

En règle, les témoignages n'ont aucune force probante qui s'impose au juge ; le juge peut toujours apprécier la valeur des témoignages, quels que soient leur nombre, les qualités des témoins entendus et il peut donc se déclarer convaincu par la déposition d'un seul témoin, même si elle est contredite par plusieurs autres. Le brocard « Testis unus, testis nullus » n'est plus d'application (voy. N. VERHEYDENJEANMART, Droit de la preuve, Précis de la Faculté de droit de l'U.C.L., Bruxelles, Larcier, 1991, p. 402, n° 946).

5.-

En l'espèce, il ressort des attestations déposées par la défenderesse que celle-ci a été informée de l'état de grossesse de la demanderesse au mois de mai 2022 (pièce 17 de la défenderesse).

Il n'y a en l'espèce pas lieu d'écarter *a priori* ces attestations au seul motif qu'elles émanent de personnes qui se trouvent au service de la défenderesse (voir en ce sens, Cass., 5 janvier 1995, Bull. Arr. Cass., 1995, p.17) : « (...) la présomption de responsabilité ainsi établie à charge du transporteur n'implique pas, comme le soutient le moyen, que les déclarations du transporteur ou de ses préposés et agents ne peuvent, *a priori*, être retenues » ; voir aussi : C.T. Bruxelles, 8 mars 2005, R.G. 43.557, *Orientations*, n° 7, septembre 2005, p. 24).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1726/A - Jugement du 6 novembre 2023

6.-

Dans la lettre qu'elle adresse à la demanderesse le 11 août 2022, la défenderesse fait valoir que le licenciement est motivé par les éléments suivants :

- à plusieurs reprises, la demanderesse a fait preuve d'une certaine réticence à l'évolution de l'entreprise et à la réorganisation que celle-ci engendrait pour affronter les nouveaux défis ;
- plusieurs tensions sont apparues entre la demanderesse et certaines collègues ;
- la demanderesse a décidé d'assumer, de sa propre initiative, certaines prestations de travail qui ne lui incombait pas, ce qui a désorganisé l'entreprise ;
- la demanderesse a fait part de son sentiment selon lequel elle ne se retrouvait pas dans la configuration de l'entreprise et de son souhait de mettre fin à son contrat de travail ;
- lors d'une réunion tenue le 4 juillet 2022, la demanderesse a confirmé sa démotivation à travailler dans l'entreprise.

7.-

Le Tribunal estime qu'il ressort du message adressé le 2 juillet 2022 à la défenderesse par la demanderesse que cette dernière :

- ne se plaît plus du tout au sein de la défenderesse depuis un « petit temps » ;
- vient travailler à contre cœur ;
- estime que « le MD familial n'a plus rien avoir avec ce qu'il est devenu aujourd'hui ».

Cet état d'esprit de la demanderesse est en outre confirmé par deux anciens collègues, lesquels précisent que :

- « j'ai été témoin du manque de motivation croissant de Mlle H et de son désir manifeste de quitter l'entreprise » (attestation de Mme B) ;
- « j'ai aussi pu constater une diminution de sa motivation qui était proportionnelle à ses plaintes ... » (attestation de C)

8.-

Le Tribunal estime que l'attestation de Madame L n'établit pas à suffisance que, contrairement à ce que déclarent la demanderesse dans son message du 2 juillet 2022 et ses deux anciens collègues dans leur attestation respective, elle était toujours motivée à travailler auprès de la défenderesse.

Cette attestation doit en effet être prise avec prudence dès lors que Madame L a reçu, le 11 mai 2022, un avertissement pour « manque évident de surveillance du magasin et les faits qui s'y déroulent » et a été licenciée le 5 août 2022 (pièce 27 de la défenderesse).

9.-

La demanderesse fait quant à elle valoir que le licenciement est motivé par son état de grossesse.

Elle fait en effet valoir que :

- elle a remis de manière informelle le certificat de grossesse à la défenderesse le 13 juin 2022 ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1726/A - Jugement du 6 novembre 2023

- les relations de travail se sont fortement dégradées depuis cette date.

10.-

Le Tribunal relève tout d'abord que la demanderesse n'apporte pas la preuve du fait qu'elle a informé la défenderesse de son état de grossesse le 13 juin 2022 et non, comme il ressort des attestations déposées par la défenderesse, au mois de mai 2022.

11.-

Il ne ressort par ailleurs d'aucun élément du dossier que l'attitude de la défenderesse à l'égard de la demanderesse aurait changé après le mois de mai 2022.

Les attestations déposées par la demanderesse ne sont à cet égard pas assez probantes :

Madame T ne précise pas la période durant laquelle elle a été occupée et ne cite pas nommément la demanderesse (pièce 26 de la demanderesse) ;

Madame L. dont le témoignage doit être pris avec prudence, mentionne que « La patronne ainsi que la manager de l'époque (juillet-août 2022) nous manquaient à toutes souvent de respect et n'étaient jamais satisfaites du travail fourni » (pièce 27 de la demanderesse) ;

Madame D fait mention d'une « ambiance malsaine », de réprimandes et de remarques adressées via la messagerie « Whats App » à l'égard des employées en général mais ne précise pas que l'attitude envers la demanderesse aurait changé à partir du mois de mai 2022 (pièce 28 de la demanderesse) ;

Madame W mentionne quant à elle une « pression constante », un « non-respect de l'humain et des employés par la responsable du magasin » pendant toute la durée de son occupation (soit du 20 juin 2020 au 29 août 2022, date à laquelle elle a obtenu un C4 « pour cause de burn out), ce qui est en contradiction avec les dires de la demanderesse, selon lesquels la relation entre les parties étaient des relations de confiance jusqu'au 13 juin 2022, la direction la tutoyant et l'encensant jusqu'à l'annonce de sa deuxième grossesse.

12.-

Les nommées S et L ne peuvent en toute hypothèse pas attester du changement d'attitude de la défenderesse envers la demanderesse après le mois de mai 2022 ; le contrat de travail de la première a en effet pris fin au mois de février 2020 et celui de la seconde au mois de mai 2021.

13.-

La nommée Q. ne fait quant à elle état que de faits la concernant dans sa déclaration du 4 novembre 2022.

Elle a en toute hypothèse déclaré, le 4 août 2023, que la demanderesse lui avait promis de l'argent en échange d'une attestation mensongère (pièce 25 de la défenderesse).

Il n'y a donc en toute hypothèse pas lieu de tenir compte de sa déclaration du 4 novembre 2022.

14.-

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1726/A - Jugement du 6 novembre 2023

La seule déclaration qui fait état d'un changement d'attitude de la défenderesse à l'égard de la demanderesse après l'annonce de la grossesse de cette dernière, est la déclaration de la sœur de la demanderesse, laquelle doit être prise en considération avec la plus grande circonspection, vu les liens familiaux qui les unissent.

15.-

Le Tribunal estime qu'il ressort au contraire des messages échangés sur Whatsapp les 2 juin et 5 juin 2022, ainsi que les 20, 26 et 27 juin 2022 que l'attitude de la défenderesse à l'égard de la demanderesse était très positive (voir pièce 23 de la demanderesse) ou, à tout le moins respectueuse (pièce 21 de la défenderesse).

16.-

Le Tribunal estime enfin que ne sont pas constitutifs de harcèlement de la part de la défenderesse :

- le fait d'avoir demandé à la demanderesse à deux reprises de venir signer le procès-verbal de la réunion du 4 juillet 2022 ;
- le fait d'avoir réclamé à la demanderesse la restitution des deux GSM mis à sa disposition ; il n'est en effet pas contesté que ces GSM servaient à prendre des photos à usage professionnel et il est légitime, de la part de la défenderesse, d'avoir souhaité les récupérer pour les mettre à la disposition de l'employée qui remplaçait la demanderesse.

17.-

Il résulte de l'ensemble de ces considérations que le licenciement n'a aucun rapport avec l'état physique de la demanderesse résultant de la grossesse mais qu'il trouve sa cause dans le comportement de la demanderesse, laquelle n'était plus très motivée à venir travailler.

18.-

Le fait que, après avoir consulté son syndicat, la demanderesse a signalé à la défenderesse, par un message du 6 juillet 2022, qu'elle ne comptait pas remettre sa démission et qu'elle ne signerait aucun C4 avec une date modifiée, s'explique par la volonté bien légitime de la demanderesse de sauvegarder ses droits mais non par un changement d'attitude quant à sa motivation.

19.-

L'indemnité de protection n'est pas due.

Ce chef de demande n'est pas fondé.

5. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

1.-

La matière est régie par la C.C.T. n° 109 concernant la motivation du licenciement, conclue au sein du Conseil national du travail le 12 février 2014, entrée en vigueur le 1^{er} avril 2014. Elle dispose notamment :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT -- DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1726/A - Jugement du 6 novembre 2023

« (...)

» Article 8 : 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 ».

2.-

Dans le commentaire de cet article, il est précisé que :

« 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'avait 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 dans 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 ».

3.-

L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement (Cass.16.02.2015, *JTT* 2015, pages 196 et suivantes).

4.-

Il a par ailleurs déjà été jugé qu'en présence de points de vue radicalement opposés entre les desideratas de l'employeur et les projets mis en œuvre par le travailleur, la collaboration ne pouvait manifestement pas se poursuivre compte tenu des tensions générées.

5.-

La simple inadéquation entre les attentes de l'employeur et celles du travailleur peut donc justifier le licenciement (T.T. Liège, 13 novembre 2017, R.G. 15/2245/A, inédit).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1726/A - Jugement du 6 novembre 2023

6.-

L'article 10 règle, en cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur 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 de la convention collective de travail, la partie qui allègue des faits assume la charge de la preuve de ceux-ci.
- À l'inverse, 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. Le licenciement, est ainsi présumé ne pas être justifié par un motif raisonnable (L. Dear et S. Gilson, *op. cit.*, p. 238 ; H. Deckers et P. Joassart, « Le droit à la motivation du licenciement : règles de formes et cumul d'indemnités » *In* F. Kéfer (dir.), *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Limal, Anthemis, 2014, p. 285 ; J. Clesse, *op. cit.*, p. 452.).
- Enfin, 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.

Comme l'observent L. DEAR et S. GILSON, « *l'hypothèse où l'employeur a correctement communiqué les motifs de licenciement sur demande du travailleur ou d'initiative crée le plus de doutes en ce qui concerne l'interprétation du régime de la charge de la preuve. Tout le monde s'accorde sur le fait que le libellé de cette disposition aurait dû être plus claire. Il nous semble que la charge doit être partagée (...). L'employeur est tenu d'apporter la preuve du motif qu'il évoque et il appartient au travailleur, Informé de ce motif, de démontrer qu'il serait manifestement déraisonnable* » (L. DEAR et S. GILSON, « *L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable* ») *in* « *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés* », Conférence libre du Jeune Barreau de Liège, Anthemis, 2014, p. 237; voyez également, dans le même sens: L. PELTZER et E. PLASSCHAERT, « *La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014* », J.T., 2014, p. 387 ; voir aussi, C. MENIER et S. GILSON, « *Le régime probatoire prévu par l'article 10 de la C.C.T. n° 109 : un imbroglio sans objet ?* » *in* « *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable - Cinq années d'application de la C.C.T. n° 109* », Conférence du Jeune Barreau de Charleroi, Anthemis, 2020, p. 136).

En l'espèce

Le Tribunal estime qu'il n'est pas en l'espèce déraisonnable, de la part de la défenderesse, d'avoir licencié une travailleuse qui avait fait part de sa démotivation à travailler et avec laquelle les relations étaient devenues plus tendues dès lors que ces tensions avaient inévitablement un impact sur la sérénité du travail au sein de la société.

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

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1726/A - Jugement du 6 novembre 2023

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.

Pour le surplus, le tribunal n'a pas à s'immiscer dans les décisions prises par l'employeur suivant sa propre optique d'une saine gestion.

Le Tribunal estime par ailleurs que, vu notamment le laps de temps qui sépare l'annonce, au mois de mai 2022, de la grossesse et le licenciement, ce n'est pas ladite grossesse qui a fondé le licenciement.

Ainsi que le Tribunal l'a déjà souligné, la demanderesse n'établit enfin pas qu'elle était victime de harcèlement de la part de son employeur.

Le tribunal estime, par conséquent, que le licenciement manifestement déraisonnable dont se prévaut la demanderesse n'est pas établi, de sorte que ce chef de demande doit être déclaré non fondé.

6. Quant à la demande de suppression des images non floutées sur laquelle la demanderesse apparaît

1.-

La demanderesse sollicite que la défenderesse soit condamnée à cesser d'utiliser et de publier des images d'elle non floutées sous peine d'une astreinte de 100 € par image et par jour.

2.-

Le droit à l'Image découle notamment de l'article XI.174 du Code de droit économique :
« Ni l'auteur, ni le propriétaire d'un portrait, ni tout autre possesseur ou détenteur d'un portrait n'a le droit de le reproduire ou de le communiquer au public sans l'assentiment de la personne représentée ou celui de ses ayants droit pendant vingt ans à partir de son décès ».

Plusieurs consentements entrent en ligne compte dès qu'il s'agit de photos. Prendre une photo de quelqu'un requiert une autorisation et l'utilisation ou le partage de cette photo requiert aussi une autorisation. Seule la personne représentée a le pouvoir de décider si l'on peut prendre ou utiliser une de ses photos.

3.-

De plus, une photo où apparaît le visage non flouté d'une personne contient des données à caractère personnel au regard du RGPD, dans la mesure où elle contient des informations sur une personne identifiée ou identifiable.

4.-

Il y a dès lors lieu de tenir compte du RGPD lequel énonce notamment en son article 5 que : « *Les données à caractère personnel doivent être :*

a) traitées de manière licite, loyale et transparente au regard de la personne concernée

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1726/A - Jugement du 6 novembre 2023

(licéité, loyauté, transparence) ;

- b) collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes, et ne pas être traitées ultérieurement d'une manière incompatible avec ces finalités; le traitement ultérieur à des fins archivistiques dans l'intérêt public, à des fins de recherche scientifique ou historique ou à des fins statistiques n'est pas considéré, conformément à l'article 89, paragraphe 1, comme incompatible avec les finalités initiales (limitation des finalités) ;
- c) adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées (minimisation des données) ;
- d) exactes et, si nécessaire, tenues à jour; toutes les mesures raisonnables doivent être prises pour que les données à caractère personnel qui sont inexactes, eu égard aux finalités pour lesquelles elles sont traitées, soient effacées ou rectifiées sans tarder (exactitude) ;
- e) conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées pendant une durée n'excédant pas celle nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées; les données à caractère personnel peuvent être conservées pour des durées plus longues dans la mesure où elles seront traitées exclusivement à des fins archivistiques dans l'intérêt public, à des fins de recherche scientifique ou historique ou à des fins statistiques conformément à l'article 89, paragraphe 1, pour autant que soient mises en œuvre les mesures techniques et organisationnelles appropriées requises par le présent règlement afin de garantir les droits et libertés de la personne concernée (limitation de la conservation).

5.-

L'article 6 du RGPD précise que :

« Le traitement n'est licite que si, et dans la mesure où, au moins une des conditions suivantes est remplie :

(...)

f) le traitement est nécessaire aux fins des intérêts légitimes poursuivis par le responsable du traitement ou par un tiers, à moins que ne prévalent les intérêts ou les libertés et droits fondamentaux de la personne concernée qui exigent une protection des données à caractère personnel, notamment lorsque la personne concernée est un enfant ».

6.-

Par ailleurs, selon l'article 21,§1^{er} du RGPD :

« La personne concernée a le droit de s'opposer à tout moment, pour des raisons tenant à sa situation particulière, à un traitement des données à caractère personnel la concernant fondé sur l'article 6, paragraphe 1, point e) ou f), y compris un profilage fondé sur ces dispositions. Le responsable du traitement ne traite plus les données à caractère personnel, à moins qu'il ne démontre qu'il existe des motifs légitimes et impérieux pour le traitement qui prévalent sur les intérêts et les droits et libertés de la personne concernée, ou pour la constatation, l'exercice ou la défense de droits en justice ».

7.-

L'article 17 du RGPD, relatif au droit à l'effacement (« droit à l'oubli ») précise enfin que :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1726/A - Jugement du 6 novembre 2023

«

1. La personne concernée a le droit d'obtenir du responsable du traitement l'effacement, dans les meilleurs délais, de données à caractère personnel la concernant et le responsable du traitement a l'obligation d'effacer ces données à caractère personnel dans les meilleurs délais, lorsque l'un des motifs suivants s'applique :

- a) les données à caractère personnel ne sont plus nécessaires au regard des finalités pour lesquelles elles ont été collectées ou traitées d'une autre manière ;
- b) la personne concernée retire le consentement sur lequel est fondé le traitement, conformément à l'article 6, paragraphe 1, point a), ou à l'article 9, paragraphe 2, point a), et il n'existe pas d'autre fondement juridique au traitement ;
- c) la personne concernée s'oppose au traitement en vertu de l'article 21, paragraphe 1, et il n'existe pas de motif légitime impérieux pour le traitement, ou la personne concernée s'oppose au traitement en vertu de l'article 21, paragraphe 2 ;
- d) les données à caractère personnel ont fait l'objet d'un traitement illicite (...).

8.-

En l'espèce, la demanderesse s'oppose au traitement des données à caractère personnel la concernant.

9.-

La défenderesse fait valoir que :

« Madame H était la seule mannequin. Madame H apparaît donc sur la plupart des photos pour présenter les collections. Si la concluante devait supprimer toutes les photos sur lesquelles Madame H apparaît, elle devrait supprimer plus de 90 pourcents des photos, cela porterait évidemment préjudice à la concluante.

Il y a lieu de mettre en balance les intérêts de Madame H et ceux de la concluante. Les photos encore présentes sur les réseaux sociaux sont des photos d'anciennes collections. Les clients ne vont dès lors plus consulter ces photos et n'apparaissent pas de prime abord sur les réseaux. Il faut effectuer une recherche pour les retrouver. Cela ne porte dès lors aucunement préjudice à Madame H

A contrario, si la concluante devait supprimer les photos, elle se retrouverait avec une page Instagram pratiquement vide. Par ailleurs, sur Instagram, la suppression de photo se fait une à une; le temps pris pour les supprimer serait disproportionné par rapport au préjudice subi par Madame H. Madame H ne démontre d'ailleurs aucunement un préjudice. Il y a dès lors lieu de débouter la demanderesse de cette demande ».

10.-

Dès lors que la demanderesse ne travaille plus pour la défenderesse depuis plus d'un an et que les photos d'elle encore présentes sont donc des photos d'anciennes collections de vêtements que, selon les propres dires de la défenderesse, les clients ne vont plus consulter, le Tribunal n'aperçoit pas quel serait le préjudice que subirait la défenderesse à supprimer les photos sur lesquelles la demanderesse apparaît de manière reconnaissable.

11.-

Il n'est par ailleurs pas plausible que les pages « Instagram » ou « Facebook » de la défenderesse se retrouveraient vides si elle était amenée à devoir supprimer les photos sur lesquelles la demanderesse est reconnaissable.

La demanderesse ne travaille en effet plus pour la défenderesse depuis le mois de juillet 2022.

Depuis lors, de nombreuses photos de toutes les collections sorties depuis lors ont été postées sur les différents réseaux sociaux de la défenderesse.

12.-

La défenderesse ne démontre donc pas qu'il existe des motifs légitimes et impérieux pour le traitement des données à caractère personnel concernant la demanderesse qui prévalent sur les intérêts et les droits et libertés de cette dernière.

La demanderesse a donc le droit d'en demander l'effacement et la défenderesse a l'obligation d'effacer ces données dans les meilleurs délais (article 17, §1^{er}, b susmentionné).

13.-

Il y a en conséquence lieu de condamner la défenderesse à cesser d'utiliser et de publier des images non floutées de la demanderesse.

14.-

La défenderesse fait valoir que « *sur Instagram, la suppression de photo se fait une à une ; le temps pris pour les supprimer serait disproportionné par rapport au préjudice subi par Madame H. .* ».

S'il est exact que la suppression une à une des photos va indéniablement prendre un certain temps à la défenderesse, il y a lieu de souligner que cette dernière a déjà disposé d'un délai de plus d'un an pour ce faire, la demanderesse ayant, dès le 13 juillet 2022, mis la défenderesse en demeure de retirer les images de tous supports (voir pièce 18 de la demanderesse).

Le Tribunal estime dès lors raisonnable d'accorder à la défenderesse un délai de 3 mois à dater de la signification du présent jugement pour supprimer les photos non floutées de la demanderesse encore présentes sur son site et sur ses réseaux sociaux.

Il convient par ailleurs de fixer à 5.000 € le montant au-delà duquel la condamnation aux astreintes cessera ses effets (article 1385ter du Code judiciaire).

7. Quant aux frais de citation

La défenderesse conteste les frais de citation dans la mesure où le mode naturel introductif d'instance d'une action devant le Tribunal du Travail est la requête contradictoire, laquelle peut être introduite gratuitement.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1726/A - Jugement du 6 novembre 2023

Selon l'article 1017 du Code Judiciaire, tel que modifié par la loi de décembre 2016 : « *Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. Toutefois, les frais inutiles, y compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022, sont mis à charge, même d'office, de la partie qui les a causés fautivement ».*

Pour condamner la partie qui obtient gain de cause dans un procès, il faut donc que puisse être constatée une faute.

L'introduction par citation est une des options procédurales ouvertes, le Code judiciaire n'ayant pas exclu l'introduction par citation quand il a érigé la requête comme mode introductif.

La charge de la preuve de la faute repose en l'espèce sur la défenderesse qui ne l'établit pas.

Le seul fait qu'une requête aurait pu être utilisée ne rend pas le choix la citation fautif (voir Cass., 7 octobre 2013, R.G. S.11.0108.N, disponible sur JUPORTAL).

Il n'est par ailleurs pas établi qu'il y ait eu négligence dans le choix de la citation qui offre, par rapport à la requête, de plus grandes garanties d'effectivité et de sécurité (voir en ce sens, C.T. Liège, 13 juin 2008, R.G. 35.100/2007, <http://www.terralaboris.be>)

Les frais de citation peuvent être mis à charge de la défenderesse.

8. Quant à l'exécution provisoire

Le Tribunal ne déroge pas à l'application des articles 1397 et suivants du code judiciaire.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,
statuant contradictoirement,**

Dit la demande recevable et partiellement fondée.

Condamne la partie défenderesse à payer à la demanderesse :

- la somme de 210 €, sous déduction des charges sociales et fiscales éventuelles ;
- la somme brute de 228,46 €, ladite somme, sous déduction des charges sociales et fiscales.

Ordonne à la défenderesse de cesser d'utiliser et de publier des images non floutées de la demanderesse.

A défaut pour elle de s'exécuter dans les 3 mois suivant la signification du présent jugement, la condamne à verser à la demanderesse, à titre d'astreinte, la somme de 100 € par jour.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/1726/A - Jugement du 6 novembre 2023

Dit pour droit que la condamnation aux astreintes cessera ses effets lorsque sera atteint le montant de 5.000 €.

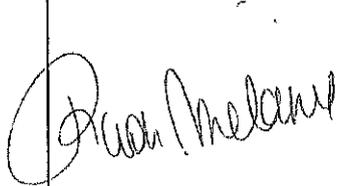
Condamne la défenderesse à un vingtième des frais et dépens de l'instance, liquidés par la demanderesse à 1.808,65 €, étant l'indemnité de procédure ainsi que les frais de citation, en ce compris la contribution au Fonds budgétaire (loi du 19 mars 2017).

Condamne la demanderesse aux 19/20èmes des frais et dépens de l'instance, liquidés par la défenderesse à 1.650 €, étant l'indemnité de procédure.

Dit n'y avoir lieu à déroger aux articles 1397 et suivants du Code judiciaire.

Ainsi rendu et signé par la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, Division Charleroi, composée de :

Mme M	Juge au Tribunal du travail, président la chambre,
Mme F	Juge social au titre d'employeur,
M. R	Juge social au titre de travailleur employé
Mme P	Greffier.

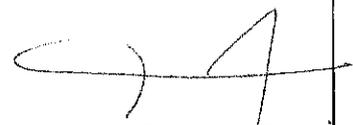


P



R

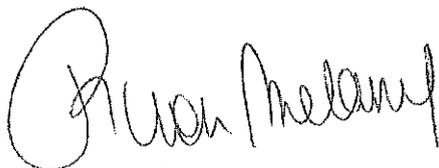
P



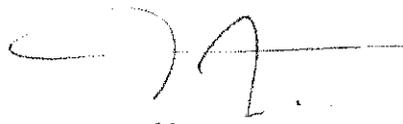
M

En application de l'article 785 du Code judiciaire, il a été constaté l'impossibilité pour Madame P de signer le présent jugement.

Et prononcé en audience publique du **6 novembre 2023** de la 3^{ème} Chambre du Tribunal du Travail du Hainaut, Division Charleroi, par Mme M Juge au Tribunal du travail, président de la Chambre, assistée de Mme P , Greffier.



F



M