

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
Jugement de la Troisième chambre du 14/10/2020

En cause :

Madame S. B.,

Partie demanderesse, comparissant personnellement, assistée de Maître Juliette DERMINE, avocate substituant son confrère Maître Jean-Philippe BRUYERE, avocat, à 4020 LIEGE, Quai des Ardennes, 7.

Contre :

HULECHAS.GT SPRL, inscrite à la BCE sous le numéro 0889.176.432, ayant son siège social Voie de l'Air Pur, 185 à 4052 BEAUFAYS

Partie défenderesse, ayant comparu par Maître Vincent DANAU, avocat et ayant pour conseils Maîtres Hervé DECKERS et Vincent DANAU, avocats, à 4460 GRACE-HOLLOGNE, Liège Airport Business Park, Bâtiment 17, rue Saint-Exupéry, 17/11.

I. La procédure

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

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance et ses annexes reçues au greffe le 5/07/2019 ;
- l'ordonnance actant un calendrier amiable de mise en état de la cause du 17/09/2019 prise sur pied de l'article 747 du code judiciaire ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 20/11/2019 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 13/01/2020 ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 13/03/2020 ;
- les conclusions additionnelles de la partie demanderesse reçues au greffe le 5/05/2020 ;
- les conclusions additionnelles valant conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 10/07/2020 ;
- les dossiers des parties.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 9/09/2020.

II. Les faits

Depuis le 1^{er} juin 2007, madame S. B. travaillait en qualité de caissière-réassortisseuse au sein d'un Proxy Delhaize à Beaufays, magasin franchisé et dont la gérance a été reprise par la S.P.R.L. HULECHAS. GT ; l'intéressée a poursuivi son contrat avec les nouveaux gérants.

Les co-gérants de la S.P.R.L. HULECHAS. GT sont mesdames M., F. et messieurs L. et MO.

La S.P.R.L. HULECHAS. GT adresse une première lettre d'avertissement à son employée le 29/08/2017 selon laquelle :

« Le 28 juillet dernier, lors de la fermeture du magasin, tu as pris l'initiative de partir du magasin sans attendre tes supérieurs et sans les prévenir. Le lendemain, de par son rôle de gérante dans la société, t'a fait la remarque sur cette règle qui a été instauré, depuis des années, afin de prévenir d'éventuelle agression qui pourrait survenir. Il en va de la sécurité de l'ensemble de l'équipe. Suite à ce rappel, tu t'es énervée et a tenu des propos inadéquats envers elle et d'autres membres du personnel, considérant que : « C'est un travail de merde, dans une ambiance de merde, avec une équipe de merde ». Tu as notamment prononcé la phrase suivante envers ta supérieure : « J'ai envie de t'écraser la gueule contre le mur » avant de partir en claquant la porte du bureau. Ce n'est pas ton premier écart de comportement puisque juin 2016 et en décembre dernier, de telles situations s'étaient déjà produites. Nous te rappelons que par ton contrat de travail, tu dois respecter le lien de subordination existant entre toi et les gérants de la société et faire preuve de respect envers et tous les membres du personnel. Ces fautes sont intolérables et nous n'accepterons plus de débordement de ce genre. Il s'agit du dernier avertissement. En espérant, ne plus rencontrer ce genre de désagréments, nous te prions de recevoir nos sincères salutations ».

Madame S. B. répond à ce courrier le 20/09/2017 ; elle soutient que l'avertissement n'était pas fondé au motif :

« J'ai pris acte de votre lettre d'avertissement du 29/08/2017. Par la présente, je vous informe que je m'oppose à différents points. Entre autre, avoir pris l'initiative de quitter le magasin sans attendre les supérieurs, je conteste car habituellement nous ne procédons pas de la sorte. Dans ce cas précis, 2 étudiants et moi-même sommes sortis ensemble, ce qui est d'usage. De plus, vous me reprochez des propos inadéquats envers madame F. et mes collègues que je conteste également. Concernant vos reproches de juin 2016 et décembre 2016, je n'ai reçu aucun écrit et ne me souviens pas de quelconque altercation ou discussion permettant de justifier un avertissement ».

Un nouvel avertissement est adressé à l'intéressée le 24/03/2018. La S.P.R.L. HULECHAS. GT formule divers reproches à l'intéressée :

« Depuis notre dernier courrier du 29 août 2017, nous n'avons pas ressenti de changement dans ton comportement afin d'améliorer la bonne entente de l'ensemble de l'équipe. Bien au contraire, tu ne nous adresses plus la parole même en ce qui concerne des informations professionnelles et tu envoies tes collègues poser les questions à ta place. Samedi dernier, à cause de ce manque de communication, une cliente n'a pas eu sa commande de pain. De plus, la semaine dernière, tu as pris la décision de nous rendre les clés du magasin sans explications alors que tu les as en ta possession depuis l'ouverture. Nous considérons ce geste comme une nouvelle preuve de ton manque de motivation par rapport à ton travail et de volonté de poursuivre les intérêts de l'entreprise. En décembre, déjà, tu avais aussi décidé de ne plus t'impliquer dans les commandes dont tu t'occupais. Or, nous sommes une petite structure dans laquelle l'implication et la bonne entente de l'équipe sont primordiales non seulement pour l'ambiance au sein du magasin et entre collègues mais également pour la pérennité et le développement de la société. Nous espérons que tu sauras inverser la direction dans laquelle tu te diriges et nous te prions de recevoir nos salutations ».

Madame S. B. répond point par point à ces accusations, qu'elle estime infondées, dans un courrier du 28/03/2018 :

« J'ai pris acte de lettre du suivi de comportement du 24/03/2018. Par la présente, je vous informe que je m'oppose à différents points. Entre autre, vous indiquez que mon comportement n'a pas changé. Je vous signale n'avoir aucun souci avec mes collègues et avec la direction, mon

comportement est strictement professionnel et poli. Je conteste également utiliser mes collègues comme « messagers », je suis une personne adulte qui agit comme telle. Concernant votre remarque sur la commande d'un client, ce jour-là, j'étais en boucherie/crèmerie, donc pas responsable de la boulangerie même si j'ai pris l'initiative par conscience professionnelle de prévenir mon collègue responsable. Pour la remise des clefs, j'ai préféré les rendre du fait que je n'ai pas un titre de responsable et je ne vois pas la relation avec le manque de motivation que vous me reprochez. Concernant votre remarque pour le mois de décembre 2017 de ne plus m'impliquer dans les commandes, je vous rappelle que madame F. a pris la décision de me retirer la responsabilité de passer les commandes avec effet au mois de juillet 2017 et de façon unilatérale. Après avoir reçu votre recommandé du 24/03/2018, j'ai téléphoné à madame M. pour avoir des explications. Madame M. m'a informée n'avoir aucun reproche sur mon travail juste sur les relations entre la direction et moi-même. Comme stipulé ci-dessus, notre relation est strictement professionnelle. Pour ces raisons, je vous prie de bien vouloir reconsidérer le bien-fondé de votre avertissement ».

Le 31/01/2019, la S.P.R.L. HULECHAS. GT notifie à madame S. B. sa volonté de mettre immédiatement fin au contrat moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis (6 mois et 18 semaines) au motif : « *n'a plus le profil correspondant à notre société* ».

Le formulaire C4 complété par l'employeur le 06/02/2019 reprend un motif de licenciement identique (*n'a plus le profil correspondant à notre société*). Une convention d'outplacement est établie par la S.P.R.L. HULECHAS. GT le 12/02/2019.

Madame S. B. dépose un accusé de réception d'un recommandé du 25/02/2019 adressé à son employeur ; aucune des parties ne peut cependant produire le courrier relatif à ce recommandé.

Le 06/05/2019, le syndicat de madame S. B. adresse un courrier à son ancien employeur dans lequel, en substance, il lui reproche de ne pas avoir communiqué les motifs concrets du licenciement alors que ceux-ci avaient été demandés par courrier recommandé du 25/02/2019. L'organisation syndicale indique également que son affiliée conteste les motifs du licenciement tel qu'ils sont repris sur le C4 et que, sur cette base, le licenciement doit être qualifié de manifestement déraisonnable.

Un courrier complémentaire est adressé par le syndicat le 03/06/2019 :

« Je tiens par la présente à apporter un complément d'informations au courrier de Monsieur R. du 6 mai dernier. Il y a de nombreux mois, votre cliente a décidé que notre affiliée travaillerait à l'avenir exclusivement à la caisse du magasin. Il lui était imposé de travailler toute la journée debout. Les conditions de travail de notre affiliée ont eu des répercussions sur sa santé (elle a eu des problèmes de dos) et a connu une période d'incapacité de travail en avril 2018. A son retour au travail, Madame S. B. a demandé à votre cliente de pouvoir disposer d'un tabouret pour soulager son dos. Cela lui a été purement et simplement refusé. A l'occasion d'une visite chez le médecin du travail, Madame S. B. a décrit ses conditions de travail. Le médecin du travail a indiqué qu'il convenait de procurer un siège à notre affiliée. Malgré les recommandations du médecin du travail, votre cliente a maintenu qu'elle n'entendait pas procurer un tabouret à notre affiliée. Madame S. B. a donc continu à exercer son travail dans les conditions déplorables décrites ci-avant. La situation devenant intenable, elle a pris contact avec les services du Contrôle du Bien-Etre au Travail. Le médecin inspecteur est intervenu auprès de votre cliente et lui a enjoint de fournir un tabouret à notre affiliée. Votre cliente n'a pas entendu réserver suite à cette demande et a pris la décision de licencier notre affiliée. Cette décision de licenciement est manifestement une mesure de représailles suite aux démarches effectuées par notre affiliée. Je dispose au dossier d'échanges de mails entre notre affiliée et le médecin inspecteur confirmant la chronologie des faits décrits ci-avant. Je vous confirme dès lors que notre affiliée réclame à votre cliente le paiement de l'indemnité sanction prévue par la CCT 109 équivalente à 2 semaines de salaire et l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 17 semaines de rémunération ».

Par courrier du 04/07/2019, le conseil de la S.P.R.L. HULECHAS. GT conteste les reproches formulés par son ancienne employée. Il fournit des explications complémentaires sur le contexte et les motifs du licenciement à savoir :

« Je fais suite à votre courrier daté du 3 juin 2019, qui complétait le courrier que vous aviez adressé à la S.P.R.L. HULECHAS.GT le 6 mai 2019. 8 Les termes de ces courriers sont contestés. Il ressort des éléments en ma possession que votre affiliée a presté pour compte de la S.P.R.L. HULECHAS.GT jusqu'au 31 janvier 2019, date à laquelle il a été mis fin à son contrat de travail avec effet immédiat et moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 18 semaines et 6 mois. Le courrier de rupture du contrat de travail notifié à votre affiliée précise : « Le motif du licenciement est le suivant : n'a plus le profil correspondant à notre société ». Antérieurement, votre affiliée avait fait l'objet d'un avertissement lui adressé le 29 août 2017, puis d'un autre avertissement lui adressé en date du 24 mars 2018. La décision de la S.P.R.L. HULECHAS.GT de licencier votre affiliée est consécutive aux plaintes émises par certains membres du personnel et qui attestaient de l'attitude désagréable de votre affiliée à l'égard de ses collègues, plus particulièrement à l'égard des nouveaux engagés. Dans ces conditions, et en prévision du déménagement du magasin et de l'agrandissement de celui-ci, la S.P.R.L. HULECHAS.GT n'a pas souhaité poursuivre sa collaboration avec votre affiliée, dès lors que ce déménagement exigeait l'engagement de nouveaux travailleurs et que la S.P.R.L. HULECHAS.GT ne souhaitait pas prendre le risque d'enregistrer des nouvelles plaintes concernant le comportement de votre affiliée. J'ajoute que le licenciement de votre affiliée n'est en rien lié à la recommandation formulée par le Service externe de prévention et de protection au travail ; la S.P.R.L. HULECHAS.GT avait du reste prévu des aménagements spécifiques pour l'ensemble de son personnel pour les caisses qui devaient être installées dans le nouveau magasin. Cette décision était de nature à répondre adéquatement à la demande du Service externe. Pour le surplus, il ne ressort d'aucun élément en ma possession que votre affiliée aurait adressé à la S.P.R.L. HULECHAS.GT une demande conforme aux dispositions contenues dans la C.C.T. n° 109 relative à la motivation du licenciement ; en tout état de cause, la notification de rupture du contrat de travail adressée à votre affiliée le 31 janvier 2019 reprend le motif précis du licenciement. En conséquence, ma cliente n'entend pas réserver aux demandes de votre affiliée. La présente vous est adressée sous dénégation formelle de tous faits non expressément reconnus et avec toutes les réserves d'usage. Elle n'entraîne aucune renonciation ».

La procédure judiciaire est ensuite engagée par madame S. B.

III. L'objet du recours et la position des parties

Madame S. B., par requête déposée au greffe le 05/07/2019, conteste la décision de licenciement qui lui a été notifiée par son employeur.

Elle soutient que son ancien employeur ne lui a pas communiqué les motifs concrets de son licenciement en violation de l'article 7 §1^{er} de la CTT n° 109 et qu'à ce titre, il est redevable de l'amende civile forfaitaire prévue à la disposition citée. Elle soutient encore que le licenciement est manifestement déraisonnable. Brièvement, elle indique que la décision de licencier n'aurait pas été prise par un employeur normal et raisonnable et qu'en tout état de cause, la décision qui a été prise n'a aucun lien avec son aptitude ou sa conduite. Elle fait état du comportement dénigrant des gérants de la société à son égard et de l'impossibilité de renouer le dialogue depuis, à tout le moins, le 24/12/2017.

Aux termes de ses dernières conclusions, elle sollicite la condamnation de la S.P.R.L. HULECHAS. GT:

- 764,55€ bruts à titre d'amende civile correspondant à deux semaines de

rémunération ;

- 6.498,71€ bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, sommes à majorer des intérêts de retard à partir du 31 janvier 2019.

La **S.P.R.L. HULECHAS. GT** postule le non fondement de la demande et la condamnation de madame S. B. aux dépens liquidés à l'indemnité de procédure d'un montant de 1 080 euros. Dans l'hypothèse où le Tribunal ferait droit partiellement aux demandes de madame S. B., elle sollicite la compensation des dépens.

IV. La recevabilité et la compétence

La demande est recevable, pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux. La recevabilité n'est par ailleurs pas contestée par la partie défenderesse.

La compétence du Tribunal de céans est justifiée au regard des articles 578,1° (compétence d'attribution) et 627, 9° (compétence territoriale) du Code judiciaire, madame S. B. étant occupée sur le territoire de Liège.

V. L'analyse du Tribunal

a- La S.P.R.L. HULECHAS. GT a-t-elle failli à son obligation légale de communiquer les motifs concrets du licenciement de madame S. B. ?

i. En droit

L'article 3 Convention Collective de Travail n°109 (ci-après CCT 109) énonce que :

« Le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ».

L'article 4 §1^{er} de cette même CCT dispose que :

« Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin ».

L'article 5 de la CCT 109 énonce que :

« L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur. La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ».

L'article 7 de la CCT 109 prévoit la sanction qui peut être infligée à l'employeur qui ne respecte pas l'obligation de communiquer les motifs concrets du licenciement, lorsqu'ils ont été valablement sollicités par le demandeur. Ainsi, l'article 7 dispose que :

« § 1er. Si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 ou s'il les communique sans respecter l'article 5, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération. § 2. L'amende prévue au § 1er ne s'applique pas si l'employeur a communiqué de sa propre initiative, conformément à l'article 6, les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur. § 3. L'amende prévue au § 1er est cumulable avec une indemnité due sur la base de l'article 9 ».

ii. En l'espèce

Pour être condamné au paiement de l'amende civile visée à l'article 7 de la CCT 109, il appartient au demandeur de prouver que 1° il a valablement informé son ancien employeur de son souhait de connaître les motifs concrets de son licenciement 2° son ancien employeur n'a pas valablement répondu à sa demande.

Madame S. B. dépose la preuve de l'envoi d'un courrier recommandé envoyé à son ancien employeur le 25/02/2019, à une adresse correcte. Elle dépose également la preuve de l'accusé de réception d'un recommandé par la S.P.R.L. HULECHAS. GT le 26/02/2019 soit moins de deux mois après la fin de son contrat de travail¹. Le pli recommandé est réceptionné par le sieur R. soit un employé de la S.P.R.L. HULECHAS. GT².

Dans son courrier du 06/05/2019, le syndicat de madame S. B. écrit [...] « Suite à son licenciement, celle-ci a émis le souhait de connaître les motifs concrets ayant conduit à son licenciement conformément à la possibilité que lui offre la convention collective de travail n°109. Elle nous déclare donc vous avoir envoyé sa requête via recommandé en date du 25 février 2019 respectant ainsi le délai légal de deux mois fixé pour introduire une telle demande ».

Madame S. B. reconnaît être dans l'impossibilité de déposer une copie du courrier envoyé par recommandé, n'en ayant pas gardé une copie.

La S.P.R.L. HULECHAS. GT indique ne pas être « matériellement en mesure de produire le contenu du courrier recommandé qui lui a été envoyé », sans toutefois contester avoir effectivement reçu ce courrier.

Compte tenu des pièces déposées par madame S. B., il est établi qu'un pli recommandé a été envoyé et reçu par un employé de la S.P.R.L. HULECHAS. GT.

Madame S. B. produit un « SMS » adressé le 22/02/2019 à madame M., gérante magasin, libellé comme suit : « *Bj c'est vous allez recevoir un recommandé, c'est le syndicat qui me demande de vous l'envoyer parce que il faut être plus précis sur le motif de licenciement bonne journée* ».

Madame M. y répond le jour-même : « *ok pas de problème* ».

En terme de conclusions, la S.P.R.L. HULECHAS. GT ne conteste pas avoir envoyé ce message en réponse et ne s'oppose pas à sa production.

Le contenu de ce « SMS » et de la lettre du Syndicat combinés à la preuve de l'envoi d'un recommandé et de l'accusé de réception constituent un ensemble de faits précis et concordants

¹ Pièce 8 du dossier du demandeur.

² Pièce 14 du dossier du défendeur.

qui démontrent à suffisance que madame S. B. a émis le souhait de connaître les motifs précis de son licenciement.

Bien que l'employeur n'ait pas été touché par le contenu et le contenant de la demande de madame S. B. de manière concomitante, l'objectif visé par l'article 4 de la CCT n°109 est atteint. La formalité prescrite par cette disposition a été respectée, la demande ayant été formulée par courrier recommandé.

La S.P.R.L. HULECHAS. GT a été valablement informée du souhait de son ancienne employée de connaître les motifs de son licenciement.

Puisqu'aucune réponse n'a été donnée à madame S. B., l'amende civile forfaitaire est due.

Eu égard aux documents administratifs déposés par la S.P.R.L. HULECHAS. GT et le détail du calcul de la rémunération hebdomadaire de madame S. B., il y a lieu de condamner la S.P.R.L. HULECHAS. GT à l'équivalent de deux semaines de rémunération de madame S. B. soit 760,24 €.

b- Le licenciement de madame S. B. peut-il être qualifié de manifestement déraisonnable ?

i. En droit

La CCT n° 109 vise à introduire le droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement est manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la CCT définit le licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit du 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 du texte de la CCT 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. »

L'application de l'article 8 suppose donc deux conditions cumulatives sur base de son libellé, lu

strictement ³:

- un motif de licenciement sans lien avec l'aptitude, la conduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise
- une décision de licencier que n'aurait pas prise un employeur normal et prudent

Comme l'a très justement décidé le Tribunal du travail de Liège – division de Dinant : « *l'application stricte de ce libellé est toutefois en contradiction avec les commentaires du texte de la CCT, les dispositions internationales applicables dont l'article 24 de la Charte sociale européenne et l'article 23 de la constitution*⁴. Ainsi, il n'est plus contesté que le Tribunal est amené à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité et le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement sachant toutefois que l'employeur est seul juge des nécessités de son entreprise, de la gestion de celle-ci et de la valeur de chaque travailleur, ce qui correspond au contrôle marginal prévu par l'article 8 de la CCT ».

Le choix qu'il fait pour licencier certains travailleurs, la valeur professionnelle des travailleurs qu'il occupe relèvent de son pouvoir d'appréciation discrétionnaire sans que le juge saisi ne puisse en apprécier l'opportunité⁵, le choix ne pouvant toutefois relever de l'arbitraire.

La Cour de Cassation, dans deux arrêts des 27/09/2010 et 22/11/2010⁶ relatif à l'article 63 de la LCT considère toutefois que le licenciement est abusif si les faits reprochés à l'ouvrier en lien avec sa conduite ou son aptitude, même démontrés, ne sont pas légitimes.

La Cour utilise les termes suivants : « *Il ressort de la genèse de la loi que les règles en matière de licenciement abusif visent à interdire tout licenciement pour des motifs manifestement déraisonnables. Il s'en suit qu'un licenciement pour un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier est abusif si le motif est manifestement déraisonnable* »

La Cour de cassation introduit donc un principe de *proportionnalité* dans l'appréciation du motif invoqué à l'appui du licenciement sans que le contrôle du juge ne porte sur l'opportunité de la décision de rompre⁷.

Le motif doit être légitime, valable, raisonnable.⁸

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.⁹

³ M. STRONGYLOS, R. CAPART, G. MASSART, Le statut unique ouvriers- employés, commentaires pratiques de la loi du 26 décembre 2013, Les dossiers du BSJ, Limal, Anthémis, 2014, pages 129 à 131

⁴ E. Carlier, Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail In Le droit du travail au XXIème siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosseries et M. Morsa, Bxl, Larcier, pages 519 et svtes

⁵ J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (1995-2001) - contrats de travail », RCJB 2003, p. 237 et svtes.

M. JOURDAIN, « Le licenciement abusif de l'ouvrier ou la transformation d'un droit discrétionnaire en droit contrôlé », Etudes pratiques de droit social, Waterloo, Kluwer, 2010 pages 335 et suivantes

⁶ G. CHUFFART et A. AMERIAN, « *Le licenciement abusif des ouvriers : une évolution nécessaire* », J.T.T. 2012, pages 65 et suivantes ; Chr. D. S., 2011, pages 4 à 7 et C. WANTIEZ, observations sous les deux arrêts de cassation publiés au J.T.T. 2011, pages 8 et 9 ; C.T. Mons, 20.10.2014, RG 2013/AM/332

⁷ J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (2002 à 2011) – Contrats de travail », RCJB 2012, p.327 et svtes, n° 82-83

⁸ M. JOURDAIN, Motif grave et licenciement abusif IN Le congé pour motif grave, sous la coord. de S. GILSON, Anthémis, Limal, 2011, pages 423 et svtes

⁹ Trib. Trav. Liège, Div. Dinant, 2° ch., 21/11/2016, R.G. 15/1020/A, inédit.

C.Cass.16.02.2015, JTT 2015, pages 196 et suivantes et commentaires de S. GILSON, B.J.S. 2015, n°549, p. 7 qui conclut à un possible recul par rapport à la jurisprudence de la Cour de Cassation de 2010 en ce qui concerne le motif lié aux nécessités de l'entreprise par une réaffirmation de la conception classique de « l'interprétation mécanique » du

L'article 10 de la CCT n° 109 détermine la répartition de la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur en cas de contestation du motif de licenciement:

- 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.

Selon A. FRY, lorsqu'il subsiste un doute quant à la réalité des faits exposés lorsque l'employeur a communiqué les motifs du licenciement, le fardeau de la preuve repose sur le travailleur, en sa qualité de demandeur de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit d'une application des principes probatoires visés aux articles 870 du Code judiciaire et 1315 du Code civil – "*actori incumbit probatio*".

Selon l'auteure, « *s'il subsiste un doute quant à l'une des composantes de la définition de licenciement manifestement déraisonnable, l'indemnité ne sera pas due* »¹⁰.

Toutefois, selon cette thèse, l'article 10 de la C.C.T. n° 109 n'exonère pas l'employeur de collaborer loyalement à la charge de la preuve.

D'autres auteurs sont plus nuancés quant à la question probatoire puisqu'ils estiment que « *l'employeur doit apporter la preuve du motif avancé tandis que le travailleur doit apporter la preuve que ce motif, le cas échéant, n'est pas la véritable cause de son licenciement et, en tout état de cause, que le motif ayant présidé à la rupture est "manifestement déraisonnable"* »¹¹.

ii. En l'espèce

a.

Quant à la charge de la preuve, dans la mesure où la S.P.R.L. HULECHAS. GT a été valablement informée du souhait de madame S. B. de connaître les motifs concrets de son licenciement et n'y a pas donné suite, il lui appartient de fournir la preuve des motifs de ce licenciement et de démontrer qu'il n'est pas manifestement déraisonnable.

b.

Quels sont les motifs du licenciement invoqués par la S.P.R.L. HULECHAS. GT ?

Compte tenu de la charge de la preuve qui repose, en l'espèce, sur la S.P.R.L. HULECHAS. GT, il n'y a pas lieu de se pencher sur le point de discorde opposant les parties quant à la mise à

motif à l'origine du licenciement

¹⁰ A. FRY, « La C.C.T. 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in CUP 2018, vo. N° 182, p. 95.

¹¹ S. GILSON et F. LAMBINET, « Fifteen shades of CCT 109 – les 15 degrés du manifestement déraisonnable » in Droit du travail tous azimuts, Liège-Bruxelles, CUP, Larcier, 2016, p. 368).

disposition ou non d'un tabouret adapté à madame S. B. Il ne s'agit manifestement pas d'un élément pris en considération pour licencier madame S. B. mais d'un élément de friction supplémentaire entre elle et ses employeurs.

Après la notification de la décision de rupture du contrat de travail le 31/01/2019 (motif de licenciement : n'a plus le profil correspondant à notre société), il faut attendre le courrier du conseil de la S.P.R.L. HULECHAS. GT du 04/07/2019 pour connaître précisément les motivations de l'ancien employeur à savoir :

« La décision de la S.P.R.L. HULECHAS.GT de licencier votre affiliée est consécutive aux plaintes émises par certains membres du personnel et qui attestaient de l'attitude désagréable de votre affiliée à l'égard de ses collègues, plus particulièrement à l'égard des nouveaux engagés. Dans ces conditions, et en prévision du déménagement du magasin et de l'agrandissement de celui-ci, la S.P.R.L. HULECHAS.GT n'a pas souhaité poursuivre sa collaboration avec votre affiliée, dès lors que ce déménagement exigeait l'engagement de nouveaux travailleurs et que la S.P.R.L. HULECHAS.GT ne souhaitait pas prendre le risque d'enregistrer des nouvelles plaintes concernant le comportement de votre affiliée. J'ajoute que le licenciement de votre affiliée n'est en rien lié à la recommandation formulée par le Service externe de prévention et de protection au travail ; la S.P.R.L. HULECHAS.GT avait du reste prévu des aménagements spécifiques pour l'ensemble de son personnel pour les caisses qui devaient être installées dans le nouveau magasin. Cette décision était de nature à répondre adéquatement à la demande du Service externe »¹².

La S.P.R.L. HULECHAS. GT reprochait donc à madame S. B. sa conduite à l'égard de certains membres du personnel, plus particulièrement des nouveaux engagés.

En termes de conclusions, la S.P.R.L. HULECHAS. GT souligne le caractère irrespectueux de madame S. B. plusieurs mois avant son licenciement.

c.

La réalité des motifs de licenciement est-elle toutefois démontrée par l'employeur ?

Un premier avertissement a été adressé à madame S. B. le 29/08/2017. Son employeur lui reprochait alors de ne pas avoir attendu la fermeture du magasin et l'ensemble de l'équipe, mesure qui avait été mise en place suite à plusieurs braquages. Le courrier précise : « Suite à ce rappel, tu t'es énervée et a tenu des propos inadéquats envers elle et d'autres membres du personnel, considérant que : « C'est un travail de merde, dans une ambiance de merde, avec une équipe de merde ». Tu as notamment prononcé la phrase suivante envers ta supérieure : « J'ai envie de t'écraser la gueule contre le mur » avant de partir en claquant la porte du bureau. Ce n'est pas ton premier écart de comportement puisque juin 2016 et en décembre dernier, de telles situations s'étaient déjà produites. Nous te rappelons que par ton contrat de travail, tu dois respecter le lien de subordination existant entre toi et les gérants de la société et faire preuve de respect envers et tous les membres du personnel. Ces fautes sont intolérables et nous n'accepterons plus de débordement de ce genre ».

Madame S. B. conteste les faits par courrier en retour.

Un second avertissement est adressé à madame S. B. le 28/03/2018. Les gérants de la S.P.R.L. HULECHAS. GT indique avoir constaté une détérioration du comportement de l'intéressée depuis le dernier avertissement et notamment une absence de communication. La S.P.R.L. HULECHAS.

¹² C'est le Tribunal qui souligne.

GT relève encore une régression dans l'implication de madame S. B. au sein du magasin et de l'équipe.

Madame S. B. conteste également ces faits.

La S.P.R.L. HULECHAS. GT produit différents témoignages concernant le comportement de madame S. B. À la lecture de ceux-ci, il est établi qu'une fracture est intervenue entre madame S. B. et certains gérants de la S.P.R.L. HULECHAS. GT, singulièrement madame F. laquelle déclare :

« En juin 2016, Madame S. B. a eu une 1ère réaction inappropriée car je lui avais fait une remarque en réserve concernant le stock surgelé dont elle s'occupait. Elle avait déjà, avant cela, et à plusieurs reprises, contesté ou ignoré les remarques qu'on lui faisait. Suite à cette réaction, madame M. et monsieur L. ont demandé à voir madame S. B. au bureau afin de déterminer si elle avait un problème avec le fait que j'aie remplacé monsieur L., ancien gérant, ou un problème avec mon jeune âge. A cela, madame S. B. a répondu par la négative mais n'a pas donné plus d'explications quant à son comportement, sans même présenter d'excuses. En décembre 2016, madame S. B. a de nouveau une réaction inappropriée envers moi alors que je lui demandais de ne pas étaler les colis de marchandises du camion alimentation en rayon, prononçant sur un ton très agressif la phrase : « Hey ça va, il va falloir vous calmer avec madame M. parce que vous nous faites tous le temps des remarques en ce moment ! ». 23 Comme nous étions face aux clients, je lui ai demandé de se calmer ne voulant pas lancer un autre conflit. Comme toute l'équipe est toujours un plus stressée au moment des fêtes, j'ai décidé d'en rester là. En juillet 2017, madame S. B. est partie un soir, seule, sans attendre ni ses collègues, ni moi-même ; ce que nous évitons en cas de braque à la sortie et ce depuis toujours. Lorsque je lui en demandé la raison, le lendemain, madame S. B. a réagi plutôt violemment. De là, a suivi une discussion impliquant madame D., madame Sa. et monsieur MO. qui étaient présents au bureau avec nous et où madame S. B. a fini par prononcer la phrase : « Quand tu m'as dit ça, je n'ai eu qu'une envie, c'est de te taper la gueule contre le mur ! ». En parlant d'une remarque que je lui avait faite, quelques jours plus tôt, lui demandant de ranger les cartons qui traînaient à la 3ème caisse et gênaient les clients. Madame M. et monsieur L. étant en vacances, ce n'est qu'à leur retour, deux semaines plus tard, que le problème a été expliqué mais plus aucune discussion avec madame S. B. n'était alors possible. Nous avons alors décidés de lui signifier la gravité de son comportement par courrier. Décembre 2017, suite au fait que madame S. B. ne nous adresse plus la parole, se servant de ses collègues pour faire les communications, certaines informations importantes se perdent. Un client est reparti très mécontent de ne pas avoir eu son pain car madame S. B., plutôt que de me faire directement la communication était passée par un collègue qui, étant occupé à ce moment-là, avait naturellement oublié de retransmettre le message par la suite. Elle nous a également rendu ses clés du magasin qui étaient en sa possession depuis 10 ans. Année 2018 : malgré plusieurs avertissements verbaux et écrits, madame S. B. s'implique de moins en moins dans son travail et se contente d'aller à la caisse, y restant même lorsque nous envoyons un/une collègue pour éventuellement la remplacer. Elle part souvent sans même dire au revoir alors que je suis dans la pièce à côté. La discussion étant toujours impossible, un courrier sur le suivit de son comportement est envoyé. 31 janvier 2019 : énième altercation concernant, cette fois, le tabouret provisoire que madame M. avait trouvé en attendant de recevoir les nouvelles chaises prévues avec les nouvelles caisses. Madame S. B. a demandé à un collègue d'interrompre son travail et de la remplacer à la caisse afin de venir marquer son désaccord au bureau, prétextant que celle-ci n'était pas adaptée. Après lui avoir expliqué que cela était provisoire, elle a élevé la voix en me disant qu'on ne la mettait au courant de rien. Je lui ai fait remarquer qu'il était difficile de parler à une personne qui ne vous adresse pas la parole ; à cela, j'ai eu pour réponse sur un ton toujours agressif : « De toute façon, je n'ai rien à foutre de votre nouveau magasin ». Il m'a paru alors clair que malgré nos nombreux avertissements, madame S. B. ne souhaitait plus ni s'impliquer correctement dans son travail, ni avancer dans une bonne entente avec le reste de l'équipe ».

Dans son témoignage écrit, Monsieur MO., co-gérant et compagnon de madame F., confirme le comportement inadéquat de madame S. B. suite aux événements de décembre 2017 (ne pas attendre ses collègues pour quitter le magasin). Il confirme que, depuis cet événement l'attitude

de l'intéressée s'est dégradée à l'égard de la direction.

Madame D., employée du magasin, déclare quant à elle :

« Plusieurs clients se sont plaints de l'accueil et de l'humeur de [redacted] en disant qu'elle était froide, désagréable et pas souriante. Il y a quelques mois, [redacted] a répondu à [redacted] avec des mots violents et inappropriés pour une simple remarque. Depuis ce jour, elle ne parlait plus ni à [redacted] ni à Mme M. Du coup elle passait toujours par nous. Elle m'a déjà appelée de l'autre bout du magasin pour me demander quelque chose alors que Mme M. était à côté d'elle. Elle ne voulait plus faire que de la caisse mais râlait parce qu'on la laissait à la caisse »

Monsieur R., également employé du magasin et toujours en bonne entente avec madame S. B.¹³ confirme que le comportement de cette dernière s'est progressivement durcit, l'amorce de cette dégradation étant l'arrivée à la gérance de madame F.

Un sieur O. B., employé également, indique :

« [redacted] était désagréable avec la plupart des nouveau dont [redacted], une intérimaire qui n'avait rien fait pour cela. Elle était désagréable également avec 2 clients qui viennent chercher des fruits et légumes non vendable pour les donner à leurs animaux. Enfin, en fin de journée, elle ne faisait plus le tour du magasin, qui n'est pas grand, pour dire : au revoir alors que tous le monde le faisait »

Enfin, l'employée R. M. déclare encore :

« J'ai commencé à travailler au Proxys de Beaufays au mois d'octobre 2018. J'ai fais de mon mieux pour m'intégrer dans l'équipe mais le comportement de [redacted] a freiné cette intégration. Les autres membres du personnel étaient cordiales et bienveillants mais l'attitude de [redacted] envers moi est restée froide. Quelques exemples : • Lorsque je lui demandais des informations concernant l'agencement du travail, elle me répondait qu'elle ne savait pas ce qui est possible mais dès que j'avais le dos tourné, elle faisait correctement ce que je lui avais demandé. Ce qui était perturbant car avec l'explication j'aurais pu réaliser la tâche. • Il en a été de même à plusieurs reprises concernant des outils de travail que je ne trouvais pas. Des étiquettes, du papier collant par exemple. Elle avait ses affaires et ne voulait pas partager et pire, ne voulait pas me dire où je pourrais m'en procurer. • Lorsqu'elle avait finis journée, [redacted] disait au revoir à certains membres du personnel mais pas à tous. Même lorsque je me trouvais à la caisse et que je pointais ses courses, elle ne me disait pas au revoir et partait sans un mot. • Elle avait ce comportement avec d'autres membres du personnel. Une certaine tension était présente dans le magasin lorsque [redacted] était là. Toutes ces attitudes négatives, de non coopération m'ont parfois était pénibles à supporter. J'en étais arrivée à me demander ce que je fais de mal, si mon attitude la dérangeait au point de me mettre de côté, alors qu'avec les autres membres du personnel, tout se passait bien. Un jour, je suis même allée trouver une responsable pour voir si mon attitude était déplacée, ou si je devais me remettre en question. La réponse a été « ne fais pas attention à [redacted] tout va bien ».

En termes de conclusions, madame S. B. soutient que les employés B., R. et D. ont attesté en faveur de leur employeur par peur de représailles. Cet argument, régulièrement invoqué par les

¹³ Cfr pièce 15 du dossier du demandeur

demandeurs, ne peut toutefois être retenu en l'espèce. Il n'appartient pas au Tribunal de remettre en cause, sans élément en ce sens, l'intégrité des personnes qui attestent devant lui. Remettre systématiquement en cause les propos des employés du défendeur au motif qu'ils ont été écrits sous la contrainte n'est pas raisonnable et, en l'espèce, justifié.

Le contenu des échanges de SMS produits par madame S. B. et ces personnes ne suffit pas à remettre en cause leurs témoignages écrits. Par ailleurs, comme le relève le défendeur, ces personnes n'ont pas consenti à la production de ces « SMS » en justice en sorte qu'ils pourraient être déclarés irrecevables en applications de l'article 134 de la loi du 13/06/2005 sur les communications électroniques.

Madame S. B. dépose, quant à elle, des témoignages libres de messieurs FA. et LE., tous deux étudiants-jobistes au magasin. Ces derniers expliquent que madame S. B. travaillait consciencieusement et qu'ils n'ont jamais eu de problème avec elle. Compte tenu de la fréquence de travail de ces deux personnes au sein du Proxy Delhaize (le dimanche matin pour monsieur Le.), leurs déclarations sont moins fiables quant à la réalité vécue au sein du magasin que celles des employés réguliers.

Compte tenu des témoignages produits ainsi que des explications à l'audience, il est démontré la réalité des motifs du licenciement de madame S. B. : cette dernière a eu une conduite inappropriée, notamment envers les gérants de l'établissement au sein duquel elle travaillait. Il est également établi qu'elle a eu une conduite inappropriée à l'égard de nouveaux employés – madame R. M. principalement alors que monsieur B. évoque « *un caractère désagréable à l'égard des nouveaux dont* ».

d.

Le licenciement de madame S. B. est-il raisonnable ? Autrement dit, un employeur normal et prudent, placé dans les mêmes circonstances, aurait-il licencié madame S. B. ?

En termes de conclusions, madame S. B. explique que l'entente avec les gérants s'est dégradée suite à une discussion avec monsieur MO., fin décembre 2017. Elle lui aurait confié se sentir dévalorisée et dénigrée par monsieur L. et madame M. et qu'à partir de là, la relation s'est détériorée.

À cet égard, madame M. explique, dans son attestation du 31/05/2019 :

« j'ai engagé S. B. il y a 12 ans, elle était motivée, prenait des responsabilités [...]. depuis 5 ans, son état d'esprit à changer, elle a des altercations avec mon ancien associé puis avec tous ses collègues tour à tour, puis avec moi-même [...]. En 2016, c'est avec ma nouvelle associée, F. qu'elle se prend la tête ; depuis, elle nous dit tout juste bonjour et aurevoir si elle a besoin d'un renseignement, elle le demande à ses collègues, qui viennent nous le demander, de même si elle a un message à faire transmettre. C'est aussi à partir de là qu'elle rend les clés du magasin et quelques mois après elle ne veut plus prendre de responsabilité et faire des commandes. Elle dénigre certains clients (souvent les plus âgés) en plein magasin,...[...]En 2019, je dois engager 7 nouvelles personnes (pour le nouveau magasin), cela me semblait compliqué avec une telle personne dans l'équipe [...] ».

Par ses propos, madame M., gérante et employeur de madame S. B. durant 12 ans, confirme la dégradation des relations avec son employée.

L'origine réelle de la mésentente établie entre madame S. B. et sa direction ne peut être, compte tenu de tous les éléments soumis à l'appréciation du Tribunal, imputée exclusivement à une partie ou une autre.

Toutefois, il est établi que cette mésentente a généré des tensions et des difficultés de travail au sein de l'ensemble de l'équipe, y compris des nouveaux arrivés telle que madame R. M. Alors que la gérance avait l'intention d'agrandir son équipe compte tenu du déménagement du magasin en avril 2019, il n'était pas manifestement déraisonnable de se séparer de madame S. B.

Les explications de madame M. sont éclairantes à cet égard ; sept nouvelles personnes devaient être engagées et elle ne souhaitait pas que ces nouveaux employés soient victimes du comportement de madame S. B. ou de l'ambiance au sein de l'équipe, comme l'a notamment été madame R. M.

Il apparaît dès lors que le licenciement de madame S. B. n'est pas manifestement déraisonnable eu égard au contexte pré décrit.

e.

Aucun motif ne justifie qu'il soit fait, en l'espèce, exception au principe de l'exécution provisoire du présent jugement, laquelle est de droit (1397 du Code judiciaire).

PAR CES MOTIFS

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

Reçoit le recours,

Le dit partiellement fondé,

Condamne la S.P.R.L. HULECHAS. GT au paiement d'une somme de **760,24 €** brut à titre d'amende civile à majorer des intérêts de retard à dater du 31/01/2019.

Dit que le licenciement de madame S. B. n'est pas manifestement déraisonnable au sens de la CCT 109 et dit n'y avoir lieu à aucune indemnité.

Compense les dépens.

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège – Division Liège composée de MM. :

Sarah DESIR,	Juge président la chambre
Myriam DJELIL,	Juge social à titre d'employeur
Giuseppina BELLOMI,	Juge social à titre d'employé

Les Juges Sociaux,

Le Président,

Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la même chambre,

Le **QUATORZE OCTOBRE DEUX MILLE VINGT**

par S. DESIR, Président de la chambre,
assisté de C. FAUVILLE, Greffier délégué,

Le Greffier,

Le Président,