
TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
Division Charleroi

JUGEMENT

prononcé en audience publique de la **troisième** chambre

EN CAUSE DE : **Monsieur D**

Partie demanderesse, comparissant par son conseil, Maître A. GILLAIN, avocat à 6000 CHARLEROI, rue Basslé, 13

CONTRE :

ALDI SA

B.C.E. : 0425.282.642

dont le siège social est sis Chemin du Château de Golzennes, 10
5032 GEMBLoux

Partie défenderesse, comparissant par ses conseils, Maître V. HANQUET et Maître Q. DELEUZE, avocats à 1050 BRUXELLES, avenue Louise, 65.

Le Tribunal, après avoir délibéré de la cause, rend le jugement suivant :

I. Procédure

La procédure s'est déroulée en langue française, en application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le dossier de la procédure sur lequel le Tribunal a statué contient notamment les éléments suivants :

- la requête contradictoire introductive d'instance déposée au greffe du Tribunal du travail le 16 janvier 2018;
- les convocations adressées aux parties en application de l'article 1034 *sexies* du Code judiciaire pour l'audience du 12 février 2018;
- l'ordonnance du 12 février 2018 prise en application de l'article 747, § 1, du Code judiciaire, fixant l'audience de plaidoirie au 08 avril 2019 ;
- les convocations adressées aux parties pour l'audience du 08 avril 2019, en application de l'article 747, § 2, al.4 du Code judiciaire;
- les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie demanderesse déposées au greffe le 07 janvier 2019 ;

- les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie défenderesse, reçues au greffe le 06 mars 2019 ;
- les dossiers de pièces des parties.

Entendu les parties en leurs explications et moyens lors de l'audience publique du 08 avril 2019.

La tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire n'a pas abouti.

II. Objet de la demande

Dans ses conclusions additionnelles et de synthèse, Monsieur D. postule la condamnation de la SA ALDI à lui payer :

- la somme brute de 7.823,24 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- la somme brute de 5.982,48 € à titre d'indemnité de sécurité d'emploi prévue par la CCT du 19 février 2014 applicable au sein de la commission paritaire n°202 ;
- Les intérêts au taux légal sur les sommes précitées à dater de leur exigibilité ;
- les frais et dépens de l'instance (à augmenter des intérêts judiciaire au taux légal à dater du prononcé du présent jugement).

Monsieur D. sollicite également l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant tout recours et sans caution.

III. Les faits

1.-

Monsieur D est entré au service de la SA ALDI le 13 juin 2007 au départ dans le cadre d'un contrat de travail de remplacement à temps partiel et ensuite dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée.

A dater du 1^{er} avril 2008, il a exercé les fonctions de « collaborateur filiale » et ce, à concurrence de 28 heures par semaine.

2.-

Monsieur D. a, dans un premier temps, exercé ses fonctions au sein de la filiale de Montigny-le-Tilleul.

Il a ensuite été transféré auprès de la filiale de Pont-de-Loup (en janvier 2012 selon Monsieur D. et en mars 2015 selon la SA ALDI).

3.-

Le 16 janvier 2017, Monsieur T. (chef de district) a convoqué Monsieur D à un entretien (du 24 janvier 2017). Les motifs de cet entretien figurant sur la convocation sont décrits comme suit : « *votre attitude en magasin* ».

L'entretien du 24 janvier 2017 s'est déroulé en présence de Monsieur D deux membres de la délégation syndicale et de personnes représentant la direction d'ALDI.

4.-

Au terme de cet entretien, la SA ALDI a pris la décision de mettre un terme au contrat de travail de Monsieur D. _____, avec effet immédiat moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 6 mois et 13 semaines de rémunération (sous déduction de 4 semaines pour *outplacement*).

La SA ALDI a, dans ce cadre, envoyé un formulaire C.4 à Monsieur D mentionnant comme motif de rupture « *licenciement > 6 mois – réorganisation de la filiale* ».

Le 26 janvier 2017, la SA ALDI a, par ailleurs, fait une offre de reclassement professionnel à Monsieur D _____, offre acceptée par ce dernier par courrier recommandé du 15 février 2017.

5.-

Par courrier recommandé du 15 février 2017, Monsieur D _____ a sollicité les motifs de son licenciement et ce, sur la base de la CCT n°109 relative à la motivation du licenciement.

Le 06 mars 2017, la SA ALDI a communiqué les motifs de licenciement à Monsieur D _____ comme suit :

« Les motifs concrets de votre licenciement sont ceux qui vous ont été détaillés lors de la réunion du 24/01/17 et que je reprends ci-dessous.

Pour mémoire, étaient présents à cette réunion :

- *Mmes J _____ – D _____ – T _____ – H _____ – W _____*
- *Mrs T _____ – T _____ et vous-mêmes.*

Au niveau de la représentation syndicale :

- *Mme J _____ représentait Mr. T _____, gérant*
- *Mmes D _____ et H _____ représentaient Mme W _____ assistante*
- *Mmes T _____ et D _____ vous représentaient.*

Les reproches qui vous ont été faits durant cette réunion se situent à plusieurs niveaux :

1) Départ du magasin

Le fait que vous quittiez régulièrement le magasin plus tôt que l'heure prévue, sans vous soucier du travail qu'il reste à faire.

2) Les pauses

- *Vos pauses sont régulièrement largement dépassées*
- *Si le planning des pauses n'est pas respecté, vous prenez d'initiative la vôtre, voire vous envoyez vos collègues en pause sans prévenir les responsables.*

3) Le travail en caisse

- *Votre lenteur en caisse*
- *Votre inactivité en caisse lorsqu'il n'y a pas de client*
- *Vous n'effectuez pas de tâche de nettoyage en caisse*
- *Vous utilisez votre smartphone en caisse*
- *Vous faites des remarques, des critiques désobligeantes en caisse devant les clients*
- *Vous répondez sèchement aux clients « plus difficiles » en les envoyant à la concurrence*

4) Le travail en magasin

- *Vous montrez beaucoup de nonchalance et de lenteur dans le travail de réassort*
- *Pas de prise d'initiative dans le travail commercial (si une palette est manco, elle le restera)*
- *À l'heure de la pause, vous laissez tout en plan, sans rien ranger*
- *Vous utilisez votre smartphone en magasin*
- *Vous ne faites pas les tâches de nettoyage*
- *Vous êtes colérique envers vos collègues lorsque les choses ne tournent pas comme vous le voulez*

En conclusion, malgré les remarques et la patience de Mr T ; rien ne change.

Votre mentalité négative et votre contre-productivité plombent l'ambiance, la motivation et l'organisation de la filiale.

Votre comportement est dérangeant et les membres du personnel vous craignent.

Travailler en équipe sous une hiérarchie qui vous impose des directives vous pose manifestement problème, surtout que la plupart des faits vous ont été reprochés dans votre ancienne filiale de Montigny-le-Tilleul.

Au vu de votre historique, des faits reprochés et de votre attitude qui n'évolue pas malgré la main tendue de votre gérant, j'ai pris la décision de ne pas continuer à travailler avec vous.

(...). »

Le 10 mai 2017, par l'intermédiaire de son organisation syndicale, Monsieur D a contesté les motifs de son licenciement. Dans ce cadre, il a réclamé le paiement :

- d'une indemnité équivalente à trois de mois de rémunération pour non-respect de la procédure de licenciement visée à l'article 8 de la CCT du 19 février 2014 relative à l'emploi (applicable au sein de la CP n°202) ;

- d'une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération pour licenciement manifestement déraisonnable, sur base de la CCT n°109 relative à la motivation du licenciement.

Par courrier du 29 mai 2017, la SA ALDI a contesté le caractère déraisonnable du licenciement de Monsieur D.

6.-

Malgré l'échange de courriers, les parties ne sont pas parvenues à se mettre d'accord. La présente procédure a, par conséquent, été introduite.

IV. Recevabilité

Introduites dans les formes et délais légaux, la demande est recevable.

Sa recevabilité n'a d'ailleurs pas été contestée.

V. Discussion

1. **Indemnité visée par l'article 8 de la CCT du 19 février 2014 relative à l'emploi applicable au sein de la commission paritaire n°202**

1.-

L'article 8 de la convention collective de travail du 19 février 2014 relative à l'emploi¹ applicable au sein de la commission paritaire n°202 (commission paritaire dont la SA ALDI relève) prévoit que:

« Les licenciements individuels après le 6^{ème} mois après l'entrée en service, non visés par les autres articles du présent chapitre, s'analysent au cas par cas en fonction d'éléments de faits, divers et parfois conjoints. Cet examen tient notamment compte des responsabilités, de la fonction et de l'exécution du travail par le travailleur.

(...)

Le travailleur considéré comme étant en état d'être licencié fait d'abord l'objet d'un avertissement écrit émanant de la direction de l'entreprise, ce qui permet à l'intéressé de demander immédiatement l'intervention de la délégation syndicale.

Si l'avertissement ne produit aucun effet, le licenciement du travailleur ne s'effectue qu'après avertissement de la délégation syndicale.

En cas d'insuffisance professionnelle invoquée par l'employeur, qui s'examine en tenant notamment compte des responsabilités, de la fonction et de l'exécution du travail par le travailleur, si l'avertissement ne produit aucun effet, l'entreprise doit s'efforcer en premier lieu d'améliorer le niveau et les

¹ Rendue obligatoire par arrêté royal du 09 octobre 2014

compétences professionnelles du travailleur concerné en vue de le maintenir à la fonction occupée ; ensuite, si ces mesures ne produisent pas l'effet escompté, le muter, en conformité avec les dispositions légales, à une fonction susceptible de rencontrer davantage ses possibilités professionnelles et ce, dans les points de vente où celui-ci est occupé et en dernier lieu dans un autre lieu de travail.

Dans ce dernier cas, le travailleur bénéficiera des conditions de rémunération et de travail inhérentes à la nouvelle fonction exercée.

L'employé responsable de déficits importants de coffre et/ou d'inventaire ne sera toutefois pas muté dans la même fonction.

Si les efforts déployés par l'entreprise n'aboutissent pas, le licenciement du travailleur ne s'effectue qu'après avertissement de la délégation syndicale.

Lorsqu'un employé est licencié pour insuffisance professionnelle et la procédure prévue par le présent article n'a pas été appliquée, un montant complémentaire au préavis de licenciement correspondant à trois fois la rémunération mensuelle brute sera payé. »

2.-

Le Tribunal relève qu'il n'est pas contesté par la SA ALDI que l'article 8 précité trouvait à s'appliquer dans le cadre du licenciement de Monsieur D. , que les motifs justifiant son licenciement s'apparentaient notamment à de l'insuffisance professionnelle et que la procédure y liée devait être appliquée.

3.-

Or, il ressort de l'ensemble des pièces du dossier que la procédure prévue par cet article en cas d'insuffisance professionnelle n'a pas été respectée par la SA ALDI.

Ainsi, aucun avertissement écrit n'a été envoyé à Monsieur D

A cet égard, la convocation de Monsieur D à l'entretien du 24 janvier 2017 (communiquée le 16 janvier 2017) ne peut aucunement être considérée comme un avertissement écrit au sens de l'article 8 de la CCT du 19 février 2014.

Par ailleurs, aucun élément du dossier ne démontre que :

- des mesures auraient été prises en vue d'améliorer «le niveau et les compétences professionnelles du travailleur concerné en vue de le maintenir à la fonction occupée » ;
- le transfert de Monsieur D de la filiale de Montigny-le-Tilleul à Pont-de-Loup aurait été réalisé dans le cadre de la procédure précitée.

Outre le fait qu'aucun élément du dossier ne permet de déterminer avec certitude la date à laquelle Monsieur D a été transféré auprès de la filiale de Pont-de-Loup (Monsieur D précisant qu'il exerçait ses fonctions à

Pont-de-Loup depuis janvier 2012, la SA ALDI indiquant, quant à elle, que cela datait de mars 2015), le Tribunal relève que ce transfert ne s'est accompagné d'aucun écrit permettant de comprendre les raisons le justifiant.

De même, aucune des pièces versées dans le cadre de la présente procédure ne démontre que la mutation aurait eu lieu dans le cadre de la CCT du 19 février 2014.

4.-

En conséquence et à défaut d'avoir respecté la procédure visée à l'article 8 de la CCT du 19 février 2014 relative à l'emploi, la SA ALDI doit être condamnée au paiement de l'indemnité équivalente à trois de rémunération brute.

Aucun élément de contestation n'est apporté par la SA ALDI quant à la manière dont cette indemnité est calculée par Monsieur D

Il convient dès lors de condamner la SA ALDI au paiement de la somme brute de 5.982,48 € à titre d'indemnité telle que visée par l'article 8 de la CCT du 19 février 2014 relative à l'emploi, correspondant à trois mois de rémunération brute.

2. Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

1.-

En vertu de l'article 2,§3 de la CCT n°109 relative à la motivation du licenciement (le Tribunal met en évidence),

« la présente convention collective de travail ne s'applique pas non plus aux travailleurs qui font l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail. (...) ».

Comme le précise la doctrine, la CCT n°109 exclut de son champ d'application les travailleurs pour lesquels l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une CCT, indépendamment du fait de savoir si l'employeur dans les faits a ou non respecté cette procédure². Il n'est par ailleurs pas requis qu'une indemnité spécifique soit prévue dans le cadre de cette procédure spéciale de licenciement³.

² W. VAN EECKHOUTTE, "Een kennelijk redelijker ontslagrecht. De rechten van de werknemer i.v.m. de motivering van zijn ontslag", *R.D.S.*, 2015/4, p.680; Ch. ENGELS, "Hoe kennelijk onredelijk waren de ontslagbeslissingen van werkgevers sinds 1 april 2014", *J.T.T.*, 2017, n°1291, p.437; H. DECKERS, P. JOASSART, "le droit à la motivation du licenciement: règles de formes et cumul d'indemnités", in X, *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Anthemis, Edition du Jeune Barreau de Liège, 2014, p.278 ; A-V. MICHAUX, S. GERARD, S. SOTTIAUX, "Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (CCT n°109) – analyse critique d'une jurisprudence naissante", *R.D.S.*, 2018/3, p. 386

³ Trib. Trav. Anvers, 31 mai 2017, RG n°16/2996/A, *Or.*, 2017/9, p. 30 ; pièce 13 de la partie défenderesse, cf. également la doctrine mentionnée sous la note 2 ci-dessus.

Ainsi, il a déjà été considéré que le travailleur pour lequel l'employeur devait suivre la procédure de licenciement spécifique suivante était exclu du champ d'application de la CCT n°109 (et ne pouvait dès lors solliciter le paiement de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable prévue par la CCT n°109) :

- la procédure de licenciement prévue par une convention d'entreprise prévoyant notamment, une procédure à respecter en cas de licenciement lié à l'aptitude ou au comportement du travailleur (3 avertissements écrits, un entretien avec la direction et une évaluation) et une sanction en cas de non-respect de cette procédure (à savoir le paiement d'une indemnité équivalente à trois mois de rémunération)⁴ ;
- la procédure de licenciement prévue par l'article 9 de la CCT du 25 février 2014 concernant la sécurité de l'emploi, l'introduction de technologies nouvelles et l'emploi applicable au sein de la commission paritaire n°215, laquelle prévoit notamment un avertissement écrit au travailleur, un avertissement de la délégation syndicale et un délai minimum de 14 jours entre les avertissements et le licenciement⁵ ;
- la procédure de licenciement prévue par la convention collective de travail du 2 juillet 2007 portant disposition relative à l'emploi dans le secteur bancaire applicable au sein de la Commission paritaire n°310⁶, laquelle prévoit une procédure particulière à respecter en cas de licenciement d'un travailleur pour manquements disciplinaires (entretien préalable lors duquel le travailleur est informé des raisons ayant abouti à ce que l'employeur envisage son licenciement) et une sanction en cas de non-respect de la procédure (indemnité de trois mois en cas d'ancienneté inférieure à 10 ans).

2.-

Dès lors que la SA ALDI était tenue de respecter une procédure particulière de licenciement à l'égard de Monsieur D . en vertu de la convention collective de travail du 19 février 2014 relative à l'emploi applicable au sein de la commission paritaire n°202, Monsieur D . est exclu du champ d'application de la CCT n°109 et ne peut réclamer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sur cette base.

En conséquence, sa demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est non fondée.

3. Dépens

1.-

La SA ALDI succombant à la cause, elle doit être condamnée aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

⁴ Trib. Trav. (franc.) Bruxelles, 2^{ième} ch., 10 nov. 2017, RG n°16/5541/A, *inédit*, pièce 12 de la SA ALDI

⁵ Trib. Trav. Anvers, 31 mai 2017, RG n°16/2996/A, *Or.* 2017/9, p. 30 ; pièce 13 de la SA ALDI

⁶ Trib. Trav. Hainaut (div. Mons), 16 oct. 2017, RG n°16/543/A, librement consultable sur www.terralaboris.be

Monsieur D sollicite un montant de 2.500,00 € à titre d'indemnité de procédure.

2.-

Pour des litiges dont la demande se situe entre 10.000 € et 20.000 €, comme c'est le cas en espèce, le montant de base de l'indemnité de procédure est fixé à 1.320,00 € et le montant maximal de l'indemnité est fixé à 3.000,00 €.

En vertu de l'article 1022 alinéa 3 du Code judiciaire,

« A la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation par le juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte :

- de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité ;*
- de la complexité de l'affaire;*
- des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause;*
- du caractère manifestement déraisonnable de la situation. »*

Le Tribunal relève que Monsieur D n'apporte aucun élément justifiant qu'un montant supérieur au montant de base de l'indemnité soit pris en considération.

Dans de telles circonstances, seul le montant de base doit être pris en compte, à savoir la somme de 1.320,00 €.

3.-

Pour le surplus, Monsieur D sollicite que le montant de l'indemnité de procédure liquidé soit majoré des intérêts judiciaires jusqu'à parfait paiement. Il y est fait droit.

4. Exécution provisoire

Monsieur D sollicite l'exécution provisoire du jugement à intervenir, nonobstant tout recours et sans caution et ni cantonnement.

Conformément à l'article 1397 du Code judiciaire, l'exécution provisoire est la règle.

Aucun élément justifiant que le Tribunal ne s'écarte de cette règle n'est, en l'espèce, invoqué.

Il y a donc lieu d'autoriser l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant appel et sans garantie.

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

Statuant contradictoirement,

Reçoit la demande et la déclare partiellement fondée dans la mesure qui suit :

Condamne la SA ALDI à payer à Monsieur D sous déduction des éventuelles retenues sociales et fiscales légalement applicables:

- la somme brute 5.982,48 € à titre d'indemnité de sécurité d'emploi telle que prévue par l'article 8 de la CCT du 19 février 2014 applicable au sein de la CP n°202, représentant trois mois de rémunération brute,
- les intérêts au taux légal sur la somme précitée à dater de leur exigibilité et ce, jusqu'à parfait paiement,

Déclare la demande Monsieur D relative à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable prévue par la CCT n°109 non fondée et en déboute Monsieur D

En application de l'article 1017, al. 1^{er} du Code judiciaire, condamne la SA ALDI à payer à Monsieur D :

- les frais et dépens de l'instance, liquidés à la somme de 1.320,00 € à titre d'indemnité de procédure (montant de base) et la somme de 20,00 € à titre de remboursement de la contribution telle que visée par la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne,
- les intérêts judiciaires sur les montants précités à dater du prononcé du présent jugement et ce, jusqu'à parfait paiement,

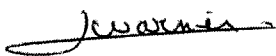
Délaisse à la SA ALDI ses propres dépens,

Autorise l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant appel et sans garantie,

Ainsi rendu et signé par la **troisième chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, composée de :

Mme C. REYNTENS
M. J.-P. BAUWENS
M. E. BESSON
M. A. WARNIER

Juge au Tribunal du travail, président la chambre,
Juge social employeur,
Juge social employé,
Greffier.


WARNIER

BAUWENS

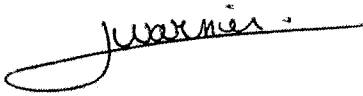

BESSON


REYNTENS

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

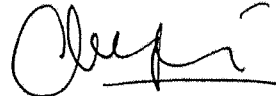
Et prononcé à l'audience publique du **13 mai 2019** de la **troisième chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme C. REYNTENS, Juge au Tribunal du travail, président de chambre, assistée de Mr. A. WARNIER, Greffier.

Le Greffier,



A. WARNIER

La Présidente,



C. REYNTENS