



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

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 11 SEPTEMBRE 2019.
(1^{ère} chambre)**

R.G. : 18/ 138/A

Rép: 19/

A rendu le jugement DEFINITIF suivant

En cause de :

Madame G., née le
Domiciliée à
Partie demanderesse comparaisant par Maître Barbara BENEDETTI, avocat à
BONCELLES. e

Contre :

LA SPRL ACTION BELGIUM, inscrite à la BCE sous le numéro
0873.975.443.
Ayant son siège à 1730 ASSE, Gentssteenweg, 120.
Partie défenderesse comparaisant par Maître Zoé STAS loco Maître Olivier
MOUREAU, avocat à LIEGE.

En droit,

VU le dossier de la procédure inscrit au Rôle Général sous le n° 18/138/A et notamment la requête introductive d'instance déposée au greffe le 1^{er} mars 2018, les conclusions et dossier des parties.

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

ENTENDU les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 4 septembre 2019 ;

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

VU le Code Judiciaire.

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

1. ANTÉCÉDENTS.

Madame G. a été occupée à temps plein par la SPRL ACTION BELGIUM à partir du 16 décembre 2015 ; suivant contrat à durée indéterminée signé le 15 novembre 2016, elle devient responsable du magasin de Malmedy à partir du 4 novembre 2016 (p. 1 de son dossier).

Elle est licenciée avec effet immédiat par courrier recommandé du 17 mars 2017 pour un motif grave qui lui sera notifié par courrier recommandé du 20 mars 2017, dans les termes suivants :

"...Depuis le 6 mars 2017 pour une période de 3 semaines, nous avons lancé une enquête de satisfaction nommée "The Voice of Action". Par ce biais, nous donnons l'occasion à notre personnel de faire entendre leur voix sur des questions afin de connaître nos points forts et nos points à améliorer. Les affiches et dépliants à ce sujet mentionnent clairement qu'il s'agit d'une enquête confidentielle et anonyme. Les résultats sont ensuite analysés et rapportés par la société extérieure Towers Watson qui gère cette enquête du début à la fin. Les résultats ne nous sont pas communiqués, si un groupe ne contient pas au moins 10 personnes. Il est important pour nous que les employés se sentent à l'aise et puisse répondre en toute confidentialité.

La façon de procéder afin de laisser à chacun et à chacune l'opportunité de remplir l'enquête en tout anonymat vous a été expliqué (sic) lors de la réunion des responsables de magasin qui s'est tenue le jeudi 2 mars à la filiale de Haccourt, en présence de la directrice des ventes. Nous vous demandions de remettre une enveloppe (non nominative) fermée à chaque travailleur, de le faire entrer dans le bureau afin qu'il puisse accéder à l'enquête avec le mot de passe qu'il trouvait à l'intérieur de l'enveloppe.

Plusieurs témoignages nous informent que :

- Vous avez ouvert chaque enveloppe vous-même
- Vous avez introduit chaque fois le mot de passe vous-même
- Vous êtes restée pendant tout le temps de remplissage à côté des employés en leur indiquant ce qu'ils devaient cocher
- Vous avez insulté les personnes si leur réponse ne vous convenait pas.

Il en résulte que les personnes se sont senties opprimées, ne pouvant répondre librement ce qu'elles pensaient, notamment pour les questions relatives à leur supérieur direct (à savoir vous-même).

Notre confiance envers vous est clairement rompue et nous nous basons sur l'article 45 de notre Règlement de Travail, article qui stipule que cet élément est considéré comme faute grave et que de ce fait, nous pouvons rompre le contrat d'emploi avec effet immédiat et sans préavis, ni indemnité..."

Madame G., qui reconnaît avoir été présente lors des enquêtes, affirme ne pas avoir souvenir d'avoir été informée de ce qu'elles devaient être réalisées de manière anonyme et conteste la gravité du motif allégué dans un courrier de son organisation syndicale du 27 mars 2017 (p.7 du même dossier).

2. DEMANDE

Madame G. réclame :

- à titre d'indemnité de rupture équivalente à 12 semaines de rémunération, une somme brute de 7.075,09 €,
- à titre de prime de fin d'année, une somme brute de 360,08 €,
- à titre de régularisation du pécule de sortie, une somme brute de 52,16 €,

soit un montant total brut de 7.487,33 € augmenté des intérêts au taux légal depuis le 17 mars 2017 et des dépens.

3. DISCUSSION

La faute grave est, aux termes de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, celle qui rend définitivement et immédiatement impossible la poursuite de la collaboration entre l'employeur et le travailleur et cette impossibilité relève de l'appréciation souveraine de la juridiction du travail.

Il appartient à la partie qui invoque un motif grave d'apporter la preuve certaine des faits qui en sont constitutifs, le doute devant profiter à la partie contre laquelle il est invoqué (C.T. Bruxelles, 16.3.1989, R.D.S 1989, 238 ; C.T. Mons, 16 mai 1991, Bull. F.E.B. 1992, 2, 18).

Il y a donc lieu de se poser la question de savoir si le comportement incriminé constitue une faute grave d'une part et si, d'autre part, cette faute est de nature à rompre la relation de confiance entre l'employeur et le travailleur, indépendamment des services accomplis dans le passé, de la situation familiale du travailleur, des conséquences sociales du licenciement et plus généralement de toutes considérations étrangères aux faits eux-mêmes (C.T. Anvers, 10 novembre 1994, Chron. D.S. 1997, p. 125).

Il a été jugé qu'en liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par la défenderesse, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, l'arrêt viole l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 (Cass. arrêt n° F-20160606-2 (S.15.0067.F) du 6 juin 2016 Strada lex).

Autrement dit, dès que la faute grave est établie, en tenant compte de toutes les circonstances de la cause, et qu'elle est de nature à rompre la confiance de l'employeur, empêchant la poursuite de toute relation professionnelle, le licenciement pour motif grave ne se discute plus au regard d'autres considérations.

Madame G. affirme n'avoir pas été suffisamment attentive au fait que l'enquête litigieuse devait être réalisée de manière anonyme et confidentielle, dans la mesure où, si elle était présente lors de la réunion des responsables de magasin du 2 mars 2017, elle n'était pas suffisamment concentrée, venant d'apprendre que son médecin suspectait une rechute de son cancer.

Cependant, dans le "message quotidien" adressé aux responsables de magasin du 15 février 2018, il est longuement insisté sur l'anonymat et la confidentialité de l'enquête, le fait que "les réponses ne sont d'aucune manière reliées aux individus".

Il y est clairement dit "Veillez à ranger vos informations confidentielles de manière à avoir la conscience tranquille lorsque vous laisserez le collaborateur seul dans votre bureau pour compléter l'enquête. Vous ne restez pas dans le bureau lorsque l'employé complète l'enquête mais vous lui donnez l'espace pour qu'il le fasse seul. Votre présence dans la pièce pourrait affecter son sentiment d'anonymat et les résultats" (p. 3 a du dossier ACTION).

Il en est de même dans les folders distribués dans les magasins où la mention "confidentiel et anonyme" figure en gras de même que dans la lettre d'information (p. 3b du même dossier).

Ce caractère de confidentialité et d'anonymat est repris sur la page d'accueil du questionnaire (p. 3 d du même dossier).

Le point de l'anonymat a été abordé lors de la réunion du conseil d'entreprise du 18 janvier 2017 dont le PV doit être affiché par les responsables de magasin (p. 3c du même dossier).

Il est donc peu crédible que, même si Madame G. n'avait pas été suffisamment attentive aux explications orales qui étaient fournies, elle ait pu passer à côté de ces exigences de confidentialité et d'anonymat, auxquelles l'entreprise accordait une grande attention et qui, au demeurant, paraissent aller de soi.

Il résulte des témoignages de Mesdames C., GA. et N. (p. 4a, c et h du même dossier) que Madame G. a ouvert elle-même les enveloppes, entré elle-même le code qui s'y trouvait dans l'ordinateur et est restée aux côtés de l'employée concernée durant tout le temps nécessaire pour compléter le questionnaire, intervenant même pour lui dicter ses réponses.

Cette manière de procéder est attestée par les images recueillies par les caméras de surveillance, dont la validité n'est pas contestée, produites en pièce 5 du même dossier.

On peut en effet y voir Madame G. ouvrir les enveloppes, entrer elle-même le code puis laisser la place à l'employé, tout en restant à ses côtés et en intervenant fréquemment.

Cette manière de procéder va évidemment à l'encontre de la volonté de l'entreprise et des garanties données aux salariés, des directives qui ont été communiquées tant oralement que par écrit aux responsables des magasins, et constitue une sorte de "sabotage" de l'enquête puisque les résultats en sont inévitablement faussés, les salariés n'ayant pas la possibilité d'y répondre aussi sincèrement qu'ils le voudraient et ce en raison de la simple proximité de Madame G. qui a la possibilité de lire toutes leurs réponses, qu'elle y intervienne directement ou non.

Un tel comportement est de nature à rompre la légitime confiance qu'un employeur comme ACTION BELGIUM doit avoir envers les responsables de ses magasins et constitue à l'évidence un motif grave de licenciement.

La demande de Madame G. ne peut donc être accueillie.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal, après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande recevable mais non fondé.

Condamne la demanderesse aux dépens, liquidés par la défenderesse à la somme de 1.080 € à titre d'indemnité de procédure et pour elle-même à la somme de 1.100 € (soit 1.080 € d'indemnité de procédure et 20 € de contribution au fonds d'aide juridique).

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

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

G. RASKIN

F. REMACLE

M. MEDOT

et prononcé **par anticipation**, en langue française par **Madame Ghislaine RASKIN**, Juge au Travail de LIEGE - DIVISION DE VERVIERS, à l'audience publique de la 1ère chambre du **TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE VERVIERS, le 11 SEPTEMBRE DEUX MILLE DIX-NEUF**, assisté de Madame Nadine FRANCOEUR, greffier délégué par A.R. du 20 juillet 2016.

Le Juge,

Le Greffier délégué

G. RASKIN

N. FRANCOEUR