

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION MARCHE-EN-FAMENNE
Jugement prononcé à l'audience publique de la troisième chambre du 25 AVRIL 2024

Rôle n° 23/40/A

Rép. n° A.J. n° 24/ 180

Exp. du

à

JTT n°

coût :

En cause de :

G E _____, RN: _____

Partie demanderesse comparissant en personne assistée par Me Ghyselen loco Me Piron, avocats

Contre :

LES NI _____ SA, BCE:

à 4520 WANZE

Partie défenderesse représentée par Me Henry, avocat

Vu la loi du 15.06.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et l'article 1017 du C.J. ;

Vu la requête introductive d'instance reçue au greffe le 15.03.2023.

Vu l'ordonnance fixant les délais pour conclure prise le 21.04.2023.

Vu les conclusions et le dossier de la partie demanderesse ;

Vu les conclusions et le dossier de la partie défenderesse ;

Vu l'impossibilité de concilier les parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 15 mars 2024.

I. FAITS PERTINENTS

1.-

La SA LES NUTONS est une société active dans le secteur de l'agroalimentaire qui fabrique des plats préparés à base de viande et qui est tenue à des règles très exigeantes en matière de sécurité alimentaire.

Le 20/06/2020, Madame G _____ est entrée à son service dans le cadre d'un contrat de travail à

durée indéterminée et à temps plein en tant que Quality Manager pour les sites de Marche-en-Famenne et de Wanze.

Dans son descriptif de fonction, il est indiqué que (le Tribunal souligne) :

« RAISON D'ÊTRE DE LA FONCTION

Vous êtes responsable de l'application de toutes les règles et normes de qualité pour tous les processus dans l'usine - de l'arrivée des matières premières jusqu'au produit fini - et de promouvoir la philosophie de qualité dans l'usine, afin de garantir, dans un esprit d'amélioration permanente, une qualité de produit constante et de favoriser la satisfaction des clients.

DOMAINES DE RÉSULTATS

Vous traduisez le système de qualité corporate (sur la base de la stratégie Ter Beke, des exigences des clients, des standards d'audit externe et des normes légales) en procédures spécifiques à l'usine ou au département, en accords et en moyens de travail, afin de contribuer à une approche cohérente « One Ter Beke » de garantie de qualité dans toute l'entreprise.

TÂCHES

- *Vous rassemblez les collaborateurs de l'usine pour prendre des accords et les traduire dans des procédures, des instructions de travail et des documents de travail applicables dans l'usine.*

Vous veillez au système de qualité de l'usine.

Vous en surveillez la cohérence avec les accords de groupe du système de qualité corporate.

Vous maintenez actualisées les informations dans Interspec, servant à alimenter les spécifications clients; vous maintenez actualisé le Bill of Material dans Inspect, servant à alimenter ERP.

Vous gérez les étiquettes dans l'usine.

- *Vous faites appliquer les accords de qualité par vos propres collaborateurs et responsables de départements, afin que tous les collaborateurs dans l'usine participent au maximum à l'assurance de qualité des produits et des services fournis, pour garantir la satisfaction du client.*

TÂCHES

Vous vous occupez d'organiser et d'animer les formations pour le système de qualité et la sensibilisation à la qualité.

- *Vous formulez et mettez en œuvre des propositions d'amélioration de la qualité, conseillez à ce sujet l'équipe de l'usine, interprétez et adaptez les résultats, afin d'améliorer la qualité en continu (qualité constante, moins de réclamations, moins de pertes, ..).*
- *Vous définissez, planifiez et suivez les contrôles, analysez les mesures et veillez à la réalisation des plans d'action, afin de ne livrer que des produits 'conformes', satisfaisant à toutes les exigences de qualité.*

TÂCHES

Vous préparez les audits internes et externes, les organisez et en assurez le bon déroulement.

Vous assurez les contrôles de qualité des analyses des matières premières, des produits intermédiaires et des produits finis, de l'environnement, etc. et en assurez le suivi.

Vous gérez les activités de nettoyage (usine, machines, vêtements) et le calibrage des appareils de mesure, compte-tenu

de la qualité et de la conformité légale (thermomètres, balances, balances de contrôle, ...).

Vous suivez les non-conformités dans l'usine.

- Vous représentez le département de qualité vis-à-vis du groupe, des clients, des fournisseurs et des organes de certification, et vous veillez à la mise en œuvre des mesures d'amélioration consécutives si nécessaire, afin de pouvoir garantir une bonne évaluation des différentes parties impliquées.

TÂCHES

Vous assurez le suivi du système de gestion des réclamations et le traitement correct de celles-ci (réclamations des clients, des fournisseurs et internes)..

Vous organisez des visites de contrôle de la qualité dans l'usine.

Vous êtes le moteur de la certification/de l'approbation de l'usine selon les normes d'audit choisies (IFS, BRC, ACS,...), et les cahiers des charges spécifiques.

Vous participez activement aux concertations QA au sein du groupe et au pool d'audit du groupe, pour la réalisation des audits "inter-factory" et des audits des fournisseurs.

Vous représentez l'usine dans le cadre des audits et des inspections des clients, des autorités ou des OCI mandatés.

- Vous êtes soumis à l'obligation de notification pour les incidents tels que décrits par la CMT (Crisis Management Team) du groupe, afin de veiller à la sécurité de la production et à l'image publique de Ter Beke.

TÂCHES

Vous signalez les anomalies en matière de sécurité alimentaire et de maîtrise des processus selon les accords CMT.

En tant que membre de la Local Incident Team, vous participez à la collecte des informations requises pour l'évaluation des risques CMT.

En tant que membre de la Local Incidents Team, vous mettez en œuvre les actions correctives et préventives décidées par le management des risques CMT.

- Vous dirigez, coachez et développez vos collaborateurs, afin de mettre au maximum à profit leurs compétences, capacités et savoir-faire, mais aussi afin de les optimiser, en vue de garantir le bon fonctionnement du département.

TACHES

Vous responsabilisez vos collaborateurs.

Vous détectez les besoins en formation.

Vous menez des entretiens de feed-back, de coaching, d'évaluation et de fonctionnement.

- Vous restez informé en permanence des développements dans le domaine professionnel, afin d'offrir un service toujours fondé sur des connaissances actualisées.

Vous développez un réseau pour rester informé des nouveaux développements et tendances (via des salons professionnels, des événements, ..).

Vous échangez des expériences et des connaissances avec les collègues.

Vous participez aux formations et sessions d'information organisées en interne/externe.

Vous lisez la littérature professionnelle.

2.-

Madame G indique que :

- son rôle était difficile à endosser, spécialement compte tenu du climat particulièrement clivant entre les deux zones d'exploitation de la société,
- lors de son entrée en service, elle n'a pas été formée comme elle aurait dû l'être, la personne chargée de sa formation étant en vacances durant 5 semaines,
- très rapidement, c'est-à-dire en juillet 2020, l'assistante qualité a démissionné et son poste est resté vacant jusqu'en novembre de la même année,
- le 2/07/2020, la SA LES NUTONS a également reçu une plainte de l'enseigne ALDI concernant la présence de morceaux de caoutchouc dans des lasagnes produites à Wanze, ce qui a eu pour conséquence d'accroître sa charge mentale.

La SA LES NUTONS souligne, quant à elle, que :

- la description de fonction est inhérente à la fonction de QA Manager qui impose des aptitudes importantes,
- rien ne permet de démontrer qu'en l'espèce le contexte de travail était particulier ou que les tâches confiées à Madame G n'entraient pas dans le champ des compétences habituelles d'un QA manager occupé dans une entreprise de l'industrie alimentaire.

3.-

Le 17/03/2021, Madame G a participé à son entretien de feedback 2020-2021 qui était globalement positif et au cours duquel le contexte difficile de l'entrée en service de Madame G a été évoqué.

Ainsi, dans le compte-rendu de cet entretien, l'on peut lire que :

« B a rejoint TerBeke à la mi-2020 dans un contexte difficile :

Sa période de formation n'a pas été optimale étant donné : son arrivée au début de la période de congés d'été, une plainte importante d'Aldi à gérer mi-juillet, de la rotation de personnel dans l'équipe (arrivée d'A. départ de F. remplacement par Z., arrivée d'A.), absence de J.), le projet ATC code Aldi mal démarré,... comme le dit B : « un baptême du feu »

Entre autres points mis en évidence dans son rapport d'étonnement :

- Équipe en roue libre, pas synchronisée
- Pas de référence aux procédures, quelles procédures ?
- Résistance au changement: rigueur et application des règles
- Manque de connaissance des R&R (8 décisions prises par tout le monde

B s'est impliquée avec détermination et résilience, face aux nombreux challenges et écueils.

Les objectifs de départ pour B étaient :

- La conduite des changements au niveau de la rigueur, et un besoin de plus de « top-down »

- Prendre le lead au niveau de l'équipe: « ne pas faire, faire faire, ne pas laisser faire »
- Développer et mise en place d'une organisation optimale pour le département et d'une vision pour la gestion de la Qualité sur les 2 sites.

La prise en mains de l'équipe et la conduite du changement étaient les challenges les plus importants, peut-être un peu sous-estimé au départ par B faute de temps et pressée par la pression clients et business pour des sujets critiques. De la résistance au changement s'est manifestée et cela a impacté B créant parfois le doute et le découragement. Avec le soutien de son encadrement, et sa persévérance, B a mis en place des étapes clés dans la conduite du changement :

- Plan d'actions (OGSM Qualité)
- Réunions d'équipe chaque matin « morning brief »
- Clarification des rôles et responsabilités entre départements (Production, R&D, ...)
- Améliorations de la communication intra département
- Mise en place de processus et systèmes structurés (petit à petit)
- ...

La prise en charge de l'ensemble des responsabilités est effective (à niveaux variables), avec des axes de développements pour certaines d'entre elles. Ceci est en cours, à confirmer cette année.

Points forts :

- Esprit positif, pense solution
- Expertise - Expérience
- Connaissance des dossiers
- Implication
- Esprit d'équipe
- Orientation clients
- Orientation systèmes, est structurée
- Intégrité

Points de développement :

- Délégation, délégation: trouver le bon équilibre délégation/décision (conséquence en 2020 d'un « passage obligé » de l'information afin d'avoir les informations !)
- Orientation action - trouver des solutions pour délivrer !
- Communication directe vs. mails, surtout avec ton équipe.
- Marketing Interne
- Connaissance des processus « non QA » et business
- Gestion du budget QA.

A la rubrique « Commentaire du travailleur », Madame G a relevé 3 points négatifs, à savoir :

- les possibilités de formation,
- le stress physique au travail,
- la charge de travail.

A la rubrique « Compétences en leadership », la SA LES NUTONS pointait, quant à elle, 6 points d'amélioration/d'attention :

- objectifs impactés par les problèmes liés au contexte du site (voir « Evaluation générale »),
- continue de développer cette compétence, c'est objectif principal pour la réussite avec ton équipe
- point de développement étant donné la charge importante et les nombreuses priorités
- adapter son style de communication au sein de son équipe, et avec les autres collègues, ... « une main de fer dans un gant de velours »

- difficultés rencontrées en 2020, en amélioration récemment, merci aux entretiens de performance. Attention à bien faire face quand cela est nécessaire.
- Attention à la gestion des émotions ...

4.-

La SA LES NUTONS soutient dès le départ, indépendamment du feed-back 2020-2021, plusieurs difficultés émaillaient déjà sa collaboration avec Madame G ce qu'elle illustre au moyen d'E-mails.

Selon elle, ces difficultés se sont accrues au fil des mois.

Ainsi, la SA LES NUTONS explique que :

- le 14/07/2021, l'administrateur-délégué de la SA LES NUTONS a été auditionné par l'AFSCA au sujet de la présence de Escherichia coli détectée le 6/11/2020 suite à une analyse d'eau de distribution adoucie et à l'absence de prise de mesure corrective immédiate pour rétablir la qualité de l'eau ; si la responsabilité de la QA Manager n'était pas mise en cause pour ce manquement, l'AFSCA relevait cependant également plusieurs non-conformité aux Infrastructures,
- le 23/07/2021, qu'alors que son équipe était surchargée, Madame G a délégué l'accomplissement d'une tâche lui incombant à celle-ci, ce que son équipe a très mal vécu,
- le 23/08/2021, Monsieur D plan Manager, a fait un rapport de suivi des points d'attention du premier semestre 2021 pour Madame G , soulignant notamment à plusieurs reprises qu'il fallait « délivrer »,
- le 15/09/2021, Madame G a annulé de façon inadéquate une réunion,
- un coaching a dû être mis en place pour aider Madame G

La SA LES NUTONS étayent ses explications au moyen des différents E-mails.

5.-

Pour sa part, Madame G I conteste fermement être responsable des difficultés qui lui sont imputées.

Elle explique notamment avoir été confrontée :

- à une opposition du responsable de l'équipe de production,
- à une mauvaise organisation du nettoyage ainsi qu'à des indicateurs du service technique liés à des infrastructures et équipements vieillissants et pas toujours bien entretenus,
- aux difficultés de recrutement,
- à l'inertie et au manque de soutien de son équipe,
- etc.

Madame G n'appuie pas ses dires au moyen de pièces.

Selon elle, les modifications d'organisation comme le dédoublement de la fonction de QA Manager, la mise au budget 2022 d'heures de consultances pour travailler sur les actions de fonds, l'arrivée d'un nouveau directeur QA suite au départ à la pension du précédent étaient cependant ses affirmations, notamment celle selon laquelle les actions à entreprendre étaient bien plus larges que celles placées sous sa responsabilité individuelle.

6.-

Madame G fait également état des incapacités de travail suivantes :

- du 21/06/2021 au 22/06/2021,
- le 17/07/2021,
- du 19/07/2021 au 23/07/2021.
- du 1/10 au 4/10/2021.

7.-

Madame G explique encore que :

- mi-octobre 2021, le licenciement de Monsieur P B QA Assitant, est envisagé en raison du fait qu'il est souvent absent pour maladie et qu'il lui est demandé d'acter tout manquement relatif à celui-ci par E-mail afin de « constituer un dossier »,
- fin octobre 2021, C L , directeur marketing et F N(R&D Manager, lui conseillent de remplacer toute l'équipe en raison de l'inertie de celle-ci,
- en novembre 2021, proposition lui est faite de scinder sa fonction de gestion des deux sites de Marche-en-Famenne et Wanze et de mettre en place un QA Manager à temps plein par site, ce qu'elle accepte,
- en novembre 2021, le QA MANAGER de chez CARREFOUR s'est inquiété des résultats microbiologiques des produits fabriqués par la SA LES NUTONS, ce qui a nécessité la tenue d'une réunion de crise ; à ce moment-là, les relations se sont dégradées avec Monsieur D
- mi-novembre 2021, il lui est demandé de faire la checklist du matériel nécessaire aux intérimaires alors qu'elle est en train de gérer seule un rappel de produit de 100 points de vente, ce sans aucun support de la direction,
- fin novembre 2021, vers 18h30, Monsieur D lui a demandé de préparer une réunion devant se tenir le lendemain à 9h00,
- début janvier 2022, elle a organisé une réunion avec son équipe pour redémarrer l'année en lui expliquant que les indicateurs n'évoluaient pas positivement, équipe qui lui a répondu qu'elle estimait bien travailler et qu'elle ne changerait rien.

Aucune pièce n'illustre ces différents faits si ce n'est la proposition d'avenant au contrat de Madame G visant à limiter son activité au site de Marche-en-Famenne datée du 7/01/2022 déposée par la SA LES NUTONS.

8.-

Le 5/01/2022, Madame G est à nouveau tombée en incapacité de travail.

A cet égard, elle indique qu'elle était « (...) parfaitement consciente que c'était la période d'audit. Pour cela, [elle] souhaite faire son possible et était prête à envoyer tous les documents nécessaires pour que l'audit se passe au mieux. ».

Selon la SA LES NUTONS, « C'est durant cette période, durant laquelle les attributions de Madame G doivent être reprises par ses collègues, que le manque de suivi et le non-respect des échéances sont constatés. ».

Pour étayer cette affirmations, elle dépose :

- un E-mail de Monsieur Y M , HSE Manager, à Monsieur D du 11/01/2022 dans lequel l'on peut lire que (le Tribunal souligne) :

« Comme convenu, voici le point de la situation concernant les aspects strictement QA pour la préparation de l'audit IFS :

- Révision de l'HACCP a été réalisée en juin 2021 mais les actions n'ont pas été traitées. Il faut donc reprendre chaque actions, vérifier le statuts, définir des responsables et des délais cohérents.
- Etude HACCP n'est pas à jour selon le référentiel IFS V7, révision de la méthode d'analyse des risques (analyse des dangers et non l'analyse de la cause du danger) + revoir le flux à chaque étape + des nouvelles étapes (par ex : les produits Summer Lasagne avec l'ajout de conservateurs qui ne figure pas dans l'étude)
- Management review de 2020 pas finalisé (à 50%) ainsi que les actions
- Management review de 2021 pas réalisé, inclure les aspects intégrité et food safety culture et déterminer les actions correctives dans les différents domaines
- Suivi actions NC audit IFS 2021 → à clôturer au plus vite(BDE) on y travaille avec l'équipe, la Prod et le ST ©
- Microbio: pas de plan d'actions [BDE] Bénédicte a présenté un plan d'action à l'EXCOM le 17/12. Je te le partage en annexe
- Transposer les procédures groupe en procédure site(BDE) :est-ce nécessaire, critique ?, pour l'audit IFS ??
- Food défense à revoir selon nouveau référentiel IFS (protection de l'intégrité de l'entreprise et des produits)
- Etc ... (pas encore découvert à ce jour)

Pour répondre le plus favorablement possible à ces différents points avec l'équipe QA, il faut compter minimum 1 mois de travail et donc il faudrait si possible reporter l'audit IFS en mars !

Aussi pour cela, je devrais me consacrer à 100% dans le QA et par conséquent, il faudrait trouver une solution provisoirement pour la sécurité (peut-être voir une aide externe chez Attentia ?) »

- un échange d'E-mails entre Monsieur D et Madame A' relatif à la non tenue d'une réunion par Madame G réunion que l'intéressée proposait d'organiser dans un E-mail du 22/09/2022 : « (...) Je propose d'organiser une réunion ensemble pour réexpliquer les exigences auxquelles nous sommes soumis dans nos usines par rapport à la réglementation européenne, AFSCA, certifications. Je crois que c'est essentiel de connaître les règles du jeu pour nous améliorer. Qu'en pensez-vous ? »,
- un échange d'E-mails entre Monsieur D et Monsieur L – Quality Assistant - des 17 et 18/01/2022 concernant l'absence d'introduction d'une nouvelle demande d'approbation des plans de l'usine auprès de l'AFSCA ; Messieurs D' et L imputent la responsabilité de cette carence à Madame G
- un échange d'E-mails entre Monsieur D et Monsieur L des 23 et 24/01/2022 dans lequel il est indiqué que 57 tâches pour la période du 30/08/2021 à aujourd'hui en souffrance dans la boîte E-mail QA du site de Marche-en-Famenne,

- un échange d'E-mails du 31/01/2022 entre Monsieur L et Madame L Responsable des activités de certification de système – au sein du bureau Veritas Certification dans lequel il est indiqué que 1) la SA LES NUTONS n'a pas donné suite à la demande d'audit de 2021, 2) la demande avait été transmise à Madame G et 3) celle-ci n'a pas pu y donner suite en raison de son absence.

9.-

Le 28/03/2022, Madame G' était supposée reprendre le travail.

Ce jour-là, la SA LES NUTONS lui a néanmoins annoncé son licenciement avec effet immédiat et paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 10 semaines de rémunération, annonce confirmée par courrier recommandé du même jour.

Madame G a été particulièrement choquée de la manière avec laquelle elle a été remerciée.

10.-

Par courrier du 9/05/2022, Madame G a demandé à la SA LES NUTONS à connaître les motifs concrets de son licenciement en application de la CCT n°109.

Par courrier recommandé du 8/07/2022, la SA NUTONS a donné suite à cette demande :

« Nous faisons suite à votre courrier du 09.05.22, et revenons par la présente sur les motifs justifiant notre décision de licenciement communiqués lors de notre entretien du 28.03.22

En date du 17.03.21, vous vous êtes rencontrés avec Bernard Dechambre, Plant Manager pour les sites de Marche-en-Famenne et de Wanze à l'époque, concernant votre entretien de performance 2020-2021. Malgré un score global attribué de « SA » (selon attentes), il vous a été mentionné plusieurs points de développements nécessaires tels que :

- *Veiller à la délégation*
- *Orientation action: planification et réalisation des tâches*
- *Communication: adapter le style au sein de l'équipe principalement*
- *Attention à la gestion des émotions*
- ...

Ceci reposait notamment sur :

- *Un manque de suivi dans certaines tâches comme la gestion de plaintes (Aldi...) ou de préparation pour d'autres dossiers*
- *Des difficultés dans la communication avec l'équipe qui généraient des frustrations pour certains d'entre eux (mails directs plutôt qu'un échange verbal constructif, tensions présentes dans le bureau, peu voir pas de dialogue possible, beaucoup de contrôle et peu de place à la confiance et l'autonomie,...) Plusieurs mails de mécontentements remontés par des membres de l'équipe au HRM en ont témoigné.*
- *Des tensions également dans la communication inter départements (production, R&D)*

Au cours du premier semestre 21, une attention particulière a été prêtée à l'évolution de ces points jusqu'à votre retour de congé en 08.2021, moment où votre responsable vous signale un besoin réel de « délivrer » davantage pour atteindre les objectifs fixés en début d'année. Il vous fait part alors d'un besoin d'amélioration dans plusieurs domaines dont ;

- *Plus de présence sur le terrain*
- *Amélioration dans le suivi de la qualité produit*
- *Amélioration dans les résultats bactériologiques sur le site de Wanze*
- *Manque de suivi divers ; assessment QA, problème contamination eau, ...*

Un renfort en effectif vous est alors accordé (08/2021) pour répondre à votre demande et mener à bien votre mission.

Au cours du deuxième semestre, d'autres manquements ont encore été constatés :

- Relationnel toujours compliqué avec l'équipe et les autres services avec l'équipe
- Manque de gestion des émotions
- Manque de suivi et/ou échéance non respectées dans de nombreux dossiers :
 - validation plans AFSCA
 - certification RSPO
 - licence pour l'Espagne
 - préparation audit IFS :
 - révision HACCP : actions pas traitées
 - étude HACCP : nok selon IFS V7
 - encodage et suivi des CAPA : NOK
 - revue direction 2020: actions NOK
 - revue direction 2021 : pas réalisée (reportée plusieurs fois et puis reprogrammée après l'échéance obligatoire pour répondre aux exigences des référentiels)
 - suivi actions non-conformités audit IFS 2021 : NOK

Ces divers constats démontrent le manque de performance annoncé lors de plusieurs entretiens et notamment celui du 28.03.22 au cours duquel nous vous avons signifié notre décision de cesser notre collaboration.

Le dernier point relatif au manque de préparation et d'anticipation de l'audit IFS a engendré une définitive rupture de confiance. Les conséquences de telles négligences pouvaient aboutir à une perte de notre certification et nous retirer notre « droit » de produire. L'avenir de notre entreprise était sérieusement mis en péril.

La continuité de notre relation de travail ne pouvait être envisagée et nous avons décidé pour ces motifs, de mettre fin au contrat de travail qui nous liait."

Madame G n'a pas répondu à ce courrier.

Par requête reçue au greffe du Tribunal du travail le 15/03/2023, soit près d'un an plus tard, elle a initié la présente procédure.

II. OBJET DE LA DEMANDE

11.-

Dans sa requête introductive d'instance, Madame G sollicitait la condamnation de la SA LES NUTONS au paiement des sommes suivantes :

- 829,16 EUR bruts (provisionnels) en sus de l'indemnité compensatoire de préavis
- 13.911,50 EUR bruts (provisionnels) à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,
- 36.169,98 EUR (provisionnels) à titre de dommages et intérêts pour discrimination sur la base de l'état de santé ;

à majorer des intérêts légaux sur les sommes précitées à compter du 28/03/2022 jusqu'au jour du parfait paiement.

Madame G sollicitait également la condamnation de la SA LES NUTONS aux complets dépens

d'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

12.-

Madame G sollicite désormais la condamnation de la SA LES NUTONS au paiement des sommes suivantes :

- 829,16 EUR bruts (provisionnels) en sus de l'indemnité compensatoire de préavis ;
- à titre principal, 36.169,98 EUR (provisionnels) à titre de dommages et intérêts pour discrimination sur la base de l'état de santé ;
- à titre subsidiaire, 23.649,55 EUR bruts (provisionnels) à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

à majorer des intérêts légaux sur les sommes précitées à compter du 28/03/2022 jusqu'au jour du parfait paiement.

Madame G sollicite également la condamnation de la SA LES NUTONS aux complets dépens d'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

III. RECEVABILITE

13.-

La procédure est recevable, Madame G ayant intérêt et qualité pour l'introduire et le Tribunal étant compétent pour en connaître. Par ailleurs, aucun moyen d'irrecevabilité n'est soulevé d'office, n'y ne semble devoir l'être.

IV. DECISION DU TRIBUNAL

1. Le solde d'indemnité compensatoire de préavis

14.-

Madame G conteste non pas la durée du préavis mais l'assiette de la rémunération ayant servi de base au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis payée suite à la rupture de son contrat.

15.-

L'article 39 de la loi du 3/07/1978 relative aux contrats de travail dispose que :

« § 1er. Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé au articles 37/2, 37/5, 37/6 et 37/11, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir (...) L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat (...) ». »

Aucune des deux parties n'a estimé utile de déposer les fiches de paie de Madame G'

Le Tribunal retient que :

- **La rémunération annuelle *sensu stricto***

les parties s'accordent sur le montant de la rémunération mensuelle *sensu stricto*, laquelle s'élevait à 4.396,20 €, ce qui correspond à un montant annuel de 52.754,40 €.

- **La prime de fin d'année**

Il n'est pas contesté que la prime de fin d'année doit être intégrée dans le calcul, prime de fin d'année que la SA LES NUTONS fixe à un montant de 4.408,10 €. Ce montant supérieur à celui-ci avancé par Madame G il convient de le retenir.

- **Le double pécule de vacances**

Le double pécule de vacances doit être intégré dans le calcul, double pécule de vacances que la SA LES NUTONS fixe à un montant de 4.364,019 €. Une nouvelle fois, ce montant est supérieur à celui-ci avancé par Madame G il convient également de le retenir.

- **La quote-part patronale dans les chèques-repas**

Les parties s'accordent sur la quote-part patronale journalière dans les chèques-repas, soit 6,91 €, mais par sur le nombre de jours à prendre en compte pour la détermination de l'avantage en nature annuelle.

Pour sa part, le Tribunal constate que 1) l'article 5 du contrat de travail prévoit l'octroi de 12 jours de repos compensatoire et 2) les chèques-repas sont dus en fonction du nombre de jours de travail presté, en sorte que le facteur à prendre en compte s'élève, en principe, à 219 (365 jours dont à déduire 104 jours de week-end, 20 jours de congés annuels, 10 jours fériés et 12 jours de repos compensatoire).

Dans son calcul, la SA LES NUTONS retient, une fois encore, un nombre plus avantageux pour Madame G, soit 220 jours, ce qui correspond à un avantage en nature annuelle de 1.520,20 € ; le Tribunal retient ce montant.

- **Le chèque-cadeau**

Dans son décompte, la SA LES NUTONS retient la valeur d'un chèque-cadeau annuel de 40,00 € que Madame G n'intègre pas dans son décompte alors qu'il y a lieu de le faire.

- **Les éco-chèques**

Les parties s'accordent pour dire que ceux-ci doivent être comptabilisés à concurrence d'un montant annuel de 250,00 €.

- **L'assurance hospitalisation**

Madame G avance que le coût de l'assurance hospitalisation doit être pris en compte à hauteur de 40,00 €/mois, soit 480,00 €, montant qu'elle ne justifie nullement.

La SA LES NUTONS estime, pour sa part, que cet avantage doit être valorisé à hauteur de 292,56 €.

Sur les documents produit par cette dernière, c'est néanmoins un montant de **328,44 €** qui apparaît. C'est donc ce montant que le Tribunal retient.

- **L'assurance-groupe**

Madame GI prétend avoir bénéficié d'une assurance-groupe. Elle n'en apporte cependant pas la démonstration.

Le Tribunal ne peut dès lors retenir aucun montant à ce titre.

- **Le téléphone portable et l'abonnement de GSM**

Les parties s'opposent sur la valorisation de l'avantage téléphone portable et abonnement GSM. Madame G estime qu'il y a lieu de retenir un montant annuelle de 600,00 € (50,00 € x 12 mois) alors que la SA LES NUTONS avance un montant annuelle de 144,00 € (12,00 € x 12 mois).

Aucune des deux parties ne justifient sa position. Tout au plus, la SA LES NUTONS renvoie-t-elle à l'avantage fiscal retenu.

Sachant que le GSM avait une utilisation mixte privée/professionnelle, le Tribunal estime l'avantage en nature à **300,00 €** (25,00 € x 12 mois).

- **L'ordinateur portable**

Les parties s'opposent sur la valorisation de l'avantage en nature ordinateur portable. Madame G estime qu'il y a lieu de retenir un montant annuelle de **300,00 €** (25,00 € x 12 mois)

A l'estime du Tribunal, ce montant est correct.

- **Le véhicule de société**

Les parties s'opposent sur la valorisation de l'avantage en nature véhicule de société et carte carburant. Madame GI estime qu'il y a lieu de retenir un montant annuelle de 7.200,00 € (500,00 € x 12 mois + 100,00 € x 12 mois) alors que la SA LES NUTONS avance un montant annuelle de 2.192,64 € (182,72 € x 12 mois).

A nouveau, aucune des deux parties ne justifient sa position. Tout au plus, le Tribunal a-t-il été informé à l'audience de plaidoiries que le véhicule dont bénéficiait Madame G était une BMW X1.

Le Tribunal estime qu'un montant de 400,00 €/mois ou **4.800,00 €** annuels est adéquat au vu des considérations suivantes :

- les montants généralement retenus par la jurisprudence se situent généralement dans une fourchette de 300 à 600,00 €,
- le montant de 182,72 € correspond à l'avantage fiscal mais est très clairement en-deçà de l'avantage réel retiré par Madame G
- la charge de la preuve incombe à Madame G qui ne produit aucun élément permettant au Tribunal de retenir un montant plus élevé (simulation de leasing, kilométrage annuelle et ventilation entre les kilomètres privés et professionnels, etc.),
- Madame G était occupée sur deux sites, ce qui impliquait des déplacements professionnels fréquents.

- **La rémunération variable**

Dans son décompte, la SA LES NUTONS retient un montant de **576,07 €** à titre de rémunération variable alors que Madame G ne le fait pas. Le Tribunal intègre cependant ce montant dans le calcul qu'il opère.

- **Les frais propres à l'employeur**

Dans son décompte, la SA LES NUTONS retient un montant de **1.487,40 €** à titre de frais propres à l'employeur alors que Madame G ne le fait pas non plus.

S'agissant d'un montant représentant le remboursement de frais exposés dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, la SA LES NUTONS n'était, en principe, pas tenue de l'intégrer. Il n'appartient cependant pas au Tribunal de remettre en cause la qualification de rémunération qui lui est donnée par la SA LES NUTONS. Le Tribunal intègre donc également ce montant dans son calcul.

16.-

La rémunération annuelle brute devant être prise en compte pour déterminer le montant de l'indemnité compensatoire de préavis s'élève donc à 71.128,63 €.

Partant, Madame G pouvait prétendre à une indemnité compensatoire de préavis de 13.678,58 € (71.128,63 €/52 semaines x 10 semaines).

Un montant de 13.082,34 € lui ayant d'ores et déjà été payé, la SA LES NUTONS lui reste redevable d'un solde s'élevant à **596,24 € brut**.

2. Les dommages et intérêts en raison de la discrimination fondée sur l'état de santé

En droit

17.-

La loi du 10/05/2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination dispose que :

Article 4

« Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par :

1° relations de travail : les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci :

- tant dans le secteur public que dans le secteur privé ;
- tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant ;
- à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité ;
- indépendamment du régime statutaire ou contractuel de la personne prestant du travail (...)

4° critères protégés : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine ou la condition sociale (...)

6° distinction directe : la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ;

7° discrimination directe : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II ;

8° distinction indirecte : la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés ;

9° discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II (...).

Article 5

« § 1er A l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, la présente loi s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne : (...) 5° les relations de travail (...) »

§ 2. En ce qui concerne la relation de travail, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, aux :

(...) 3° dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- la décision de licenciement ;
- la fixation et l'application des conditions et des modalités du licenciement ;
- la fixation et l'application de critères lors de la sélection de licenciement (...).

Article 7

« Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires. »

18.-

Quant à la notion de discrimination, la loi du 10/05/2007 ne définit pas ce qu'il y a lieu d'entendre par « état de santé actuel ou futur ».

A titre d'exemples, le critère de l'état de santé a notamment été invoqué en lien avec une absence de longue durée pour cause de burn-out (Trib. trav. Anvers, R.G. n° 12/7080/A, 30/10/2013,

disponible sur www.unia.be) ou encore des absences répétées pour maladie (Cour trav. Bruxelles, 30/11/2011, *Chr.D.S.*, 2013, p. 185) .

19.-

Le mécanisme probatoire instauré par la loi du 10/05/2007 est stipulé dans son article 28 :

« § 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé ; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts ; où

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence (...) ».

20.-

Cet article met en place un partage de la preuve.

Il ne s'agit cependant pas d'un renversement de la charge de la preuve en ce sens que la personne qui se prétend victime de discrimination doit prouver les faits qu'elle avance, faits qui doivent, à tout le moins permettre de présumer l'existence d'une discrimination.

Selon la loi, il s'agit, par ex. de faits qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé.

Si ces faits sont prouvés, il appartient alors au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination.

Application au cas d'espèce

21.-

La discrimination fondée sur l'état de santé est un fléau encore trop fréquemment rencontré dans le monde du travail.

A toutes fins utiles, le Tribunal de céans tient à souligner qu'il lui incombe évidemment de veiller au respect scrupuleux de la loi anti-discrimination.

Il faut néanmoins rappeler que le simple fait de pouvoir se prévaloir du critère protégé ne peut suffire à lui seul à renverser la charge de la preuve et encore moins à emporter une conviction définitive.

Ainsi, Madame G ne peut pas se borner à soutenir qu'elle a été licenciée le jour de son retour d'incapacité de travail pour qu'il y ait présomption automatique de discrimination et *a fortiori* pour que le Tribunal puisse conclure à l'existence d'une discrimination.

22.-

Pour appuyer la thèse qu'elle défend, Madame G se borne à énoncer une série d'affirmations, affirmations qui ne sont étayées par aucune pièce.

Ainsi :

- elle soutient que son absentéisme allait entraîner des coûts importants et qu'elle n'aurait plus été présente pour relever les défis mais n'établit pas que la SA LES NUTONS aurait simplement été informée du caractère potentiellement récurrent des incapacités à venir,
- elle prétend que l'absentéisme pour cause de maladie aurait été mal vu au sein de la SA LES NUTONS, mettant en avant la situation de Monsieur B. pour qui il lui aurait été demandé de « constituer un dossier » en vue de préparer son licenciement, mais ne rapporte pas la preuve de cette demande,
- elle avance que la SA LES NUTONS « a monté un dossier à charge (...) par « opération de cosmétique » pour se passer d'elle sous prétexte de divers manquements qui ne se fondent sur aucune pièce concrète » ; force est cependant de constater que la plupart des E-mails produits par la SA LES NUTONS pour justifier le licenciement sont largement antérieurs à l'incapacité de travail de Madame G ; il n'est, par ailleurs, pas suspects que des difficultés inconnues jusqu'alors soient justement dévoilées par les tiers ayant repris les fonctions de l'intéressée.

23.-

Pour fonder sa conviction, le Tribunal retient qu'en réalité, Madame G ne met en avant aucun autre élément que son licenciement le jour de son retour d'incapacité de travail pour laisser penser qu'elle a été victime d'une discrimination, comme par ex. le licenciement systématique des travailleurs en incapacité de travail au sein de l'entreprise, des propos maladroits qui auraient été tenus, le motif figurant sur le formulaire C4 ou encore une rupture qui serait intervenue le jour de la remise d'un certificat de prolongation.

Il résulte de ce qui précède que Madame G échoue à rapporter la preuve d'éléments laissant présumer à l'existence d'une discrimination.

La demande de dommages et intérêts en raison de la discrimination fondée sur l'état de santé ne peut dès lors être accueillie.

3. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

24.-

La convention collective de travail n°109 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement et définit la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la C.C.T n°109 du 12 février 2014 le définit ainsi comme le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, indépendamment des circonstances de ce licenciement.

Le commentaire de cet article, rédigé par les partenaires sociaux, précise encore :

« 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 rétablissement 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 ».

Le rapport précédent la CCT n° 109 mentionne encore :

« La présente convention collective de travail vise, d'autre part, à ballser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu.

Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée. »

Le Tribunal exerce dès lors un contrôle marginal. Le droit de licencier n'étant pas absolu, il ne peut être exercé de manière imprudente, disproportionnée ou déraisonnable.

25.-

Le Tribunal doit ainsi vérifier :

- 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.

Dans ce cadre, le Tribunal doit examiner ¹:

- o l'exactitude des motifs invoqués ;
 - o si les motifs invoqués sont la cause réelle du licenciement, c'est-à-dire le lien causal existant entre les motifs et le licenciement ;
- si l'exercice du droit de licencier de l'employeur est conforme à l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable.

¹ Voyez notamment Trib. trav. Hainaut, 18 septembre 2018, R.G. 17/775/A, disponible sur le site www.terralaboris.be. Dans le même sens, voyez également Trib. trav. Liège, 21 mars 2016 R.G. n°14/1188/A, inédit.

La doctrine² déduit de ces termes que le motif doit être valable et raisonnable. Le licenciement qui repose sur un motif non établi n'est pas valable. Le congé est alors non seulement illégal mais aussi déraisonnable. De la même manière, un licenciement dont le motif est bien en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doit encore être légitime ou raisonnable³.

26.-

La C.C.T. n° 109 organise par ailleurs un mécanisme probatoire particulier, son article 10 disposant, à cet égard, que :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée 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, 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 »

27.-

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur allant de 3 à 17 semaines de rémunération.

Le montant de l'indemnité dépend de « la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement » et dépend donc de l'appréciation du juge.

Appréciation

28.-

Le Tribunal relève que les parties sont tout à fait contraires quant à l'origine des difficultés pointées par la SA LES NUTONS pour justifier le licenciement de Madame G

Pour sa part, le Tribunal retient les considérations suivantes :

- l'entrée en fonction de Madame G ne s'est pas passée de façon optimale, ce qui est attesté par le compte-rendu du feedback 2020-2021,
- l'ampleur des tâches qui lui étaient confiées était telle que peu de temps avant son licenciement il avait été décidé de créer un deuxième poste de Manager QA, ce qui laisse penser que la charge de travail n'était pas adaptée pour une seule personne,
- Madame G ne peut pas être tenue pour seule responsable de l'ensemble des difficultés mises en avant par la SA LES NUTONS dans la mesure où 1.) certaines d'entre elles existaient déjà avant son entrée en service (par ex. présence de morceaux de caoutchouc

² V. VANNES, La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement. La question du motif valable et raisonnable de congé, *Ors.*, 2019/10, pp. 14, 15&24.

³ Ibidem, p. 20.

dans des lasagnes produites à Wanze), 2) des informations capitales ne remontaient pas jusqu'à elle (communication de la contamination de l'eau par une bactérie) ou 3) ne relevait pas de son champ de compétence (vétusté des installations).

A l'estime du Tribunal, le licenciement de Madame G est dès lors manifestement déraisonnable, l'environnement de travail existant au sein de la SA LES NUTONS ne lui permettant pas de fournir le travail de qualité optimale qui était exigé d'elle.

29.-

Pour fixer la hauteur de l'indemnité due à ce titre, le Tribunal a cependant égard au fait que :

- Madame G admet, fut-ce implicitement, une certaine responsabilité dans les lacunes dénoncées ; le Tribunal en veut notamment pour preuve qu'elle a accepté le coaching qui lui était proposé et qu'elle ne conteste pas les difficultés de communication avec certains membres de son équipe,
- Madame G ne semble pas avoir attiré l'attention de la SA LES NUTONS sur les difficultés rencontrées, par ex. en cas d'impossibilité d'exécuter une tâche ou en cas de retard d'exécution, alors qu'en sa qualité de manager, il lui incombait de faire remonter l'information pour que les décisions utiles puissent être prises si elles ne relevaient pas de ses compétences,
- Madame G a attendu près d'un an pour émettre ses premières contestations,
- Madame G avait une faible ancienneté.

30.-

Dans le cadre de son contrôle marginal, le Tribunal estime qu'une indemnité correspondant à 4 semaines de rémunération, soit 5.471,43 € (71.128,63 €/52 semaines x 4 semaines) réparera adéquatement le préjudice subi.

4. Les dépens

31.-

Selon l'article 1017 §1^{er} du Code judiciaire, 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.

L'alinéa 4 poursuit que les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge notamment si les parties succombent respectivement sur quelque chef.

Tel est notamment le cas lorsque qu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause (Cass., 19/01/2012, *Pas.*, p. 158), voire même lorsqu'en présence d'une seule demande, bien que celle-ci soit totalement rejetée, le défendeur se voit débouter de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé (Cass., 23/11/2012, *Pas.*, 2012, p. 1316 ; Cass., 25/03/2010, *Pas.*, 2010, p. 1004 ; H. Boularbah, Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure in *Actualités en droit judiciaire*, CUP, 2013, volume 145, p. 353).

Il s'agit d'une faculté donnée au juge dont il fait usage de manière discrétionnaire.

32.-

En l'espèce, le Tribunal ne fait que partiellement droit à la demande de Madame G

Dans ces conditions, le Tribunal estime que l'indemnité de procédure qu'elle réclame, soit 3.750,00 € - montant de base pour les demandes évaluables en argent comprises entre 40.001,00 € et 60.000,00 est excessive.

Il y a lieu de la limiter à 50 % de ce montant, soit 1.875,00 €.

5. L'exécution provisoire et le cantonnement

33.-

L'article 1397 du Code judiciaire est libellé comme suit :

« Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une.

Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée et sans préjudice de l'article 1414, l'opposition ou l'appel formé par la partie défaillante contre les jugements définitifs prononcés par défaut en suspendent l'exécution.

L'exécution par provision est de droit pour les jugements avant dire droit, ce qui englobe tous les types de mesures provisoires. »

Les articles 1403 et 1404 du Code judiciaire poursuivent :

« Le débiteur sur qui une saisie a été faite ou permise à titre conservatoire, peut, en tout état de cause, libérer les avoirs sur lesquels elle porte ou faire obstacle à la saisie, en déposant, soit à la Caisse des dépôts et consignations, soit aux mains d'un séquestre agréé ou commis, un montant suffisant pour répondre de la créance en principal, intérêts et frais.

Quand la saisie porte sur des sommes, ce dépôt peut être fait au moyen des fonds saisis; quand elle porte sur d'autres biens, il peut avoir lieu au moyen du produit de la vente de tout ou partie de ceux-ci.

Le débiteur se pourvoit préalablement devant le juge des saisies, lequel règle le mode et les conditions du dépôt des fonds et s'il échet, de la vente de tout ou partie des biens saisis. »

« Sauf s'il s'agit d'une créance de caractère alimentaire, la même faculté de libération est, selon les mêmes modes, conditions et procédure, réservée au débiteur condamné en vertu d'une décision judiciaire exécutoire frappée d'opposition ou d'appel, comme aussi lorsqu'une surséance aux poursuites a été ordonnée.

Le versement est fait avec affectation spéciale de la somme à l'extinction de la créance du saisissant et vaut paiement dans la mesure où le saisi se reconnaît ou est reconnu débiteur ».

Ainsi, tant l'exécution provisoire que la faculté de cantonnement sont la règle.

34.-

En ce qui concerne l'exécution provisoire, la SA LES NUTONS énonce une série de considérations générales pour en justifier l'écartement.

Ces considérations sont inhérentes au mécanisme de l'exécution provisoire et nullement spécifiques au cas d'espèce.

Il n'y a pas lieu de les retenir.

En tout état de cause, la faculté de cantonnement/la caution permet de rencontrer les craintes d'insolvabilité potentielle de Madame GI

35.-

Madame G soutient, quant à elle, qu'il y a lieu de refuser toute possibilité de cantonnement ou de caution sans cependant avancer la moindre justification quant aux raisons pour lesquelles il y aurait lieu de déroger au principe énoncé par l'article 1404 du Code judiciaire.

PAR CES MOTIFS ;

Le Tribunal statuant contradictoirement et en premier ressort ;

Dit la demande recevable et la déclare partiellement fondée ;

Par conséquent,

Condamne la SA LES NUTONS à payer à Madame G les montants suivants, à majorer des intérêts à compter du 28/03/2022.

- 596,24 € brut à titre de solde de l'Indemnité compensatoire de préavis,
- 5.471,43 € brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

Déboute Madame GI du surplus de ses prétentions.

Condamne la SA LES NUTONS au remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée à la somme de 24,00 € (articles 4 et 5 de la loi du 19/03/2017) ainsi qu'à une indemnité de procédure en faveur de Madame G fixée à 1.875,00 €.

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant tous recours.

Dit qu'il n'y a pas lieu d'exclure la faculté de caution ou de cantonnement.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 3ème chambre du Tribunal du travail de Liège division Marche en Famenne composée de
N. LI, Juge président la chambre,
M. F, juge social employeur,
F. N, juge social employé,
qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de P. S, greffier

Le greffier
P. SIC



Les juges sociaux

M. F. F. N.



Le Juge
N. LI



Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la 3ème chambre du Tribunal du travail de Liège Division Marche-en-Famenne, du 25 avril 2024 au Tribunal du Travail sis à 6900 MARCHÉ EN FAMENNE, rue Victor Libert, 9, par Mme L. DUQUESNE, Juge président la chambre, remplaçant Mme N. LHOEST, Juge légitimement empêchée, assistée de P. SION, greffier, qui signent ci-dessous.

Le Greffier
P. S.



Le Juge
L. D.



Monsieur F. N, Juge social employé, est légitimement empêché de signer le présent jugement au délibéré duquel il a participé (article 785 C.J.).

Le Greffier
P. SI

