



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Numéro du répertoire 2024 /
R.G. Trib. Trav. 21/200/A
Date du prononcé 03 mai 2024
Numéro du rôle 2023/AL/188
En cause de : WE-PHARMA SRL C/ Madame C

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-J

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire

Contrat de travail – employé – indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable
--

EN CAUSE :

WE-PHARMA S.R.L., inscrite à la BCE sous le n° 0810.070.556, dont le siège social est établi à 4500 HUY, rue Sous le Château, 51,
partie appelante, ci-après dénommée la SRL ou l'employeur,
comparaissant par Maître J. L., avocat à 1050 IXELLES

CONTRE :

Madame C., RRN, domiciliée à
partie intimée, ci-après dénommée Madame C. ou la travailleuse,
comparaissant par Maître A. D. *loco* Maître S. R., avocat à 4100 BONCELLES

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 25 mars 2024, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 10 octobre 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Huy, 5^e chambre (R.G. n° 21/200/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 10 avril 2023 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 14 avril 2023 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 24 mai 2023 ;
- l'ordonnance rendue le 24 mai 2023, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 25 mars 2024 ;
- les conclusions principales de la partie intimée remises au greffe de la cour le 19 juillet 2023 et son dossier de pièces remis au greffe de la cour le 18 mars 2024 ;
- les conclusions principales et les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante, remises au greffe de la cour respectivement les 13 octobre 2023 et 13 février 2024, son dossier de pièces remis au greffe de la cour le 13 février 2024 ;

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 25 mars 2024 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE

Par requête introductive d'instance du 25 juin 2021, Madame C. a sollicité, outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, la condamnation de la SRL :

- au paiement de la somme brute de 8 646,46 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération, à majorer des intérêts légaux à dater du 2 novembre 2020 jusqu'à complet paiement ;
- aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 1 170 €.

En un jugement du 10 octobre 2022, le tribunal du travail a considéré en substance que :

- l'avertissement oral en date du 19 octobre 2020 invoqué par la SRL n'est pas prouvé, ni que l'incapacité de travail de Madame C. aurait été de pure complaisance ;
- l'avertissement écrit de la SRL ne peut être compris que comme une mesure en réponse à l'annonce faite par Madame C. qu'elle allait se rendre chez son médecin traitant le lendemain ;
- Madame C. a respecté la procédure prévue à son contrat de travail en cas d'incapacité de travail ;
- dans cette mesure, les reproches que l'on peut lire dans l'avertissement écrit du 19 octobre 2020 doivent être examinés avec beaucoup de circonspection, d'autant que les aptitudes ou l'attitude de Madame C. n'avaient précédemment jamais fait l'objet de critiques et encore moins d'évaluations défavorables ;
- l'ensemble desdits reproches a été contesté de façon circonstanciée par Madame C., en sorte que les échanges entre les parties ne sont pas de nature à corroborer l'une ou l'autre thèse, et il en est de même des reproches supplémentaires énoncés dans la lettre de licenciement du 2 novembre 2020 ;
- les 4 attestations produites par la SRL ne répondent pas au prescrit de l'article 961/2 du code judiciaire et ne peuvent se voir conférer aucune force probante, étant selon les cas dactylographiées et/ou non datées, non signées, imprécises, ou assimilables à la SRL elle-même ;
- les manquements invoqués par la SRL pour justifier le licenciement de Madame C. ne sont donc pas rapportés ;
- les attestations produites par Madame C. pour étayer le caractère manifestement déraisonnable de son licenciement mettent en évidence une attitude tout à fait inappropriée dans le chef de la gérante de la SRL ;
- en conclusion, la SRL ne rapporte pas la preuve que le réel motif du licenciement n'est pas l'incapacité de travail justifiée de Madame C., alors que cette dernière rapporte la preuve de l'existence de pratiques patronales inappropriées ;

- une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable d'une durée de 10 semaines, tenant compte de l'attitude de la gérante de la SRL et de la faible ancienneté de Madame C., est adéquate ;
- la demande qu'il soit fait exception au principe de l'exécution provisoire n'est nullement étayée.

Le tribunal du travail a en conséquence :

- dit l'action recevable et en grande partie fondée ;
- condamné la SRL à payer à Madame C. un montant de 5 086,15 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts à dater du 2 novembre 2020 ;
- condamné la SRL au remboursement de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de 2^e ligne liquidée à la somme de 20 €, ainsi qu'à une indemnité de procédure en faveur de Madame C. fixée à 1 260 € ;
- ordonné l'exécution provisoire dudit jugement, nonobstant tous recours et sans caution ni cantonnement.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, la SRL sollicite :

- à titre principal :
 - que la présente action soit déclarée non fondée ;
 - la condamnation de Madame C. aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 1 440 € ;
- à titre subsidiaire :
 - la limitation de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines ;
 - la compensation des dépens.

Madame C. demande pour sa part la confirmation du jugement dont appel et la condamnation de la SRL aux dépens d'appel liquidés dans son chef à l'indemnité de procédure de 1 350 €.

II. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Il résulte des pièces déposées que le jugement dont appel a fait l'objet d'une signification en date du 10 mars 2023.

L'appel formé par requête d'appel en date du 10 avril 2023, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

III. LES FAITS

Madame C. a été engagée en qualité d'assistante pharmaceutico-technique à temps plein à dater du 4 novembre 2019 par Madame L., gérante de la SRL, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée du même jour.

Par courriel du 19 octobre 2020 adressé à Madame L. à 18 h 19, Madame C. l'informe qu'elle présente les symptômes du COVID-19 et se rendra le lendemain chez son médecin traitant.

Par courriel du même jour adressé à 19 h 37 et par courrier recommandé du même jour, Madame L. adresse à Madame C. un avertissement en ces termes :

« Nous constatons depuis un certain temps que lorsque tu es à un autre poste que les changements de traitements ou le contrôle, tu ne travailles pas de manière optimale, mais plutôt à ton aise. Jeudi 15 octobre tu as produit 38 lits au robot sur une matinée alors que tes collègues produisent au moins 60 lits sur une matinée et aujourd'hui tu as produit 87 lits sur la journée alors que tes collègues produisent entre 160 lits et 200 lits par jour. Avant tu avais le même rythme que tes collègues. Même constat pour les commandes où tu prends ton temps pour les préparer et quand Philippe [NDR : il s'agit du mari de Madame L.] constate que tu n'as plus rien à faire, tu lui réponds que tu n'es pas disponible pour une autre tâche. Tu passes également beaucoup de temps à parler avec tes collègues et rigoler ou bien t'isoler au deuxième pour téléphoner. De plus, tu termines de travailler à 18 h 20 alors que ton horaire est jusque 18 h 30.

Par ailleurs, tu es la seule personne à qui j'ai montré le profil LinkedIn de Linda K. et tu t'es empressée de le transmettre à Stéphanie M. (pharmacienne sortante) qui a envoyé un message à Linda dans le but de nous détruire. Heureusement que Linda a déjà bien compris votre manière de fonctionner.

Nous savons également qu'avec tes anciennes collègues vous avez forcé à plusieurs reprises la porte de la pièce au premier étage qui est une pièce privée. Vous avez utilisé un couteau pour forcer la porte. C'est une attitude qui n'est pas acceptable et qui est considérée comme étant une violation d'un espace privé. Sans compter que tu critiques en permanence tes patrons et devant eux tu fais semblant de rien. Tu nous juges sans savoir (ex concernant l'optimisation du robot) et tu influences négativement tes collègues. Pour terminer, lorsque tu quittes la pharmacie, la moindre des choses est de dire au revoir à ton patron et à tes collègues. C'est le minimum de politesse.

Ce mail vaut pour avertissement et je t'envoie également une copie par courrier. »

À partir du 20 octobre 2020, Madame C. est en incapacité de travail, et le même jour à 14 h 21 elle adresse à la gérante de la SRL le courriel suivant :

« Pour le jeudi 15 octobre : le jeudi, j'arrive à 12 h. Donc je ne saurais pas avoir le même rendement sur une matinée que quelqu'un qui arrive à 9 h.

Ce lundi 19 octobre 2020, donc hier, j'étais effectivement au robot alors que j'avais plus de 38 de fièvre et tous les symptômes du COVID, je n'étais pas bien et plus d'énergie... Je suis quand même restée la journée, masquée et avec des gants et isolée, pour avancer dans la production.

Philippe étant au courant de mon état, est passé une dizaine de fois à côté de moi sans me demander si ça allait ou, par sécurité, ne m'a renvoyé voir le médecin. J'ai donc continué la production toute la journée comme je pouvais en essayant le moins possible de croiser mes collègues.

Pour l'histoire des commandes la semaine dernière, quand Philippe m'a demandé d'aller produire, je venais de recevoir un petit tas de documents de commandes à préparer. Et il y avait toute la commande du jour à ranger. C'est pour cela que je lui ai dit que j'en avais encore quelques-unes à préparer, que je n'avais donc pas fini ma tâche qui était à la base de m'occuper des commandes et réception des commandes.

J'ai dû effectivement prendre un rendez-vous important personnel une fois un jour de la semaine dernière, ou je me suis isolée de mes collègues et les toilettes étaient le seul endroit disponible. Philippe qui était dans la pièce à côté quand je suis sortie peut en témoigner. Les seuls autres moments où je suis au deuxième, c'est effectivement quand je suis aux toilettes.

À 18 h 20-25, nous commençons toutes à ranger tout pour que tout le monde parte à l'heure. Puissent mes collègues en témoigner. Je ne compte pas le nombre de fois où je suis arrivée 20 minutes plus tôt ou repartie 15 minutes plus tard.

C'est vrai que des fois nous rigolons entre nous, mais c'est ce qui met la bonne humeur dans l'équipe, ce qui nous fait du bien après une grosse journée.

Je ne me suis pas empressée de montrer le profil de Linda. Mes collègues m'ont demandé si je connaissais notre nouvelle chef qui allait arriver et j'ai dit son nom vu que c'était un mystère pour tout le monde.

Quand tu dis notre manière de fonctionner, je ne comprends pas ? S'il y en a bien une qui ne cherche pas d'embrouilles pour rien, qui fait bien son travail et ne cherche rien d'autre c'est bien moi.

Je n'ai jamais cherché misère, quand on me demande de faire quelque chose je le fais correctement et je ne suis pas à monter les gens les uns contre les autres.

Les gens se débrouillent assez bien seuls pour ça et personnellement je n'ai pas le temps de jouer à ça.

Nous n'avons pas forcé de porte. Sur cette porte il n'est nullement mentionné que c'est privé et cet espace est un espace qui nous était accessible auparavant, car des médicaments périmés ou non y sont stockés et quand nous devons retrouver certains médicaments manquant pour les productions, nous devons aller les rechercher là-bas dans les escargots d'autres productions qui sont destinées à être jetées afin de pouvoir continuer au robot. Depuis le jour où Philippe a enlevé la clenche de cette pièce, nous n'y avons plus mis les pieds.

Je souhaiterais savoir ce que j'ai dit pour vous juger/nuire ? Et sur l'optimisation du robot ?

Je n'influence personne, je pars du principe que chacun doit se faire sa propre opinion. Et c'est comme cela que mes collègues voient les choses également.

Et en partant, j'ai bien dit au revoir à mon patron et mes collègues, puissent-elles en témoigner.

Donc voici les explications et la réponse à toutes ces remarques.

Comme mentionné hier dans un autre mail, pour la protection de mes collègues et pour que la pharmacie puisse continuer son activité, je me suis [rendue] chez le médecin et t'ai envoyé mon certificat. »

La gérante de la SRL y répondra (en gras) par courriel du même jour à 15 h 44 de la façon suivante :

« Pour le jeudi 15 octobre ; le jeudi, j'arrive à 12 h. Donc je ne saurais pas avoir le même rendement sur une matinée que quelqu'un qui arrive à 9 h.

Ce n'était pas le jeudi 15 octobre, mais bien le vendredi 16. Sur la matinée tu aurais dû produire au moins 50 lits !

Ce lundi 19 octobre 2020, donc hier, j'étais effectivement au robot alors que j'avais plus de 38 de fièvre et tous les symptômes du COVID, je n'étais pas bien et plus d'énergie... Je suis quand même restée la journée, masquée et avec des gants et isolée, pour avancer dans la production.

Philippe étant au courant de mon état, est passé une dizaine de fois à côté de moi sans me demander si ça allait ou, par sécurité, ne m'a renvoyé voir le médecin. J'ai donc continué la production toute la journée comme je pouvais en essayant le moins possible de croiser mes collègues.

Produire 87 lits sur une journée de travail est vraiment très peu. Philippe m'a dit que tu es souvent montée près d'Elodie.

Pour l'histoire des commandes la semaine dernière, quand Philippe m'a demandé d'aller produire, je venais de recevoir un petit tas de documents de commandes à préparer. Et il y avait toute la commande du jour à ranger. C'est pour cela que je lui ai dit que j'en avais encore quelques-unes à préparer, que je n'avais donc pas fini ma tâche qui était à la base de m'occuper des commandes et réception des commandes.

Philippe n'a pas du tout la même version que la tienne. Il y avait à peine 5 commandes et tu les avais terminées.

J'ai dû effectivement prendre un rendez-vous important personnel une fois un jour de la semaine dernière, ou je me suis isolée de mes collègues et les toilettes étaient le seul endroit disponible. Philippe qui était dans la pièce à côté quand je suis sortie peut en témoigner. Les seuls autres moments où je suis au deuxième, c'est effectivement quand je suis aux toilettes.

À 18 h 20-25, nous commençons toutes à ranger tout pour que tout le monde parte à l'heure. Puissent mes collègues en témoigner. Je ne compte pas le nombre de fois où je suis arrivée 20 minutes plus tôt ou repartie 15 minutes plus tard.

Tu fais souvent des remarques à tes collègues, car elles travaillent jusque 18 h 30. On termine de travailler à 18 h 30 et ensuite on prépare ses affaires.

C'est vrai que des fois nous rigolons entre nous, mais c'est ce qui met la bonne humeur dans l'équipe, ce qui nous fait du bien après une grosse journée.

Je ne me suis pas empressée de montrer le profil de Linda. Mes collègues m'ont demandé si je connaissais notre nouvelle chef qui allait arriver et j'ai dit son nom vu que c'était un mystère pour tout le monde.

Quand tu dis notre manière de fonctionner, je ne comprends pas ? S'il y en a bien une qui ne cherche pas d'embrouilles pour rien, qui fait bien son travail et ne cherche rien d'autre c'est bien moi.

Votre manière de fonctionner c'est à dire le complot que vous avez organisé dont tu fais partie.

Je n'ai jamais cherché misère, quand on me demande de faire quelque chose je le fais correctement et je ne suis pas à monter les gens les uns contre les autres.

Les gens se débrouillent assez bien seuls pour ça et personnellement je n'ai pas le temps de jouer à ça.

À force de critiquer l'entreprise et tes patrons, tu influences négativement tes collègues.

Nous n'avons pas forcé de porte. Sur cette porte il n'est nullement mentionné que c'est privé et cet espace est un espace qui nous était accessible auparavant, car des médicaments périmés ou non y sont stockés et quand nous devons retrouver certains médicaments manquant pour les productions, nous devons aller les rechercher là-bas dans les escargots d'autres productions qui sont destinées à être jetées afin de pouvoir continuer au robot. Depuis le jour où Philippe a enlevé la clenche de cette pièce, nous n'y avons plus mis les pieds.

Si Philippe a enlevé la clenche, c'est pour que vous ne puissiez plus y accéder, car des choses disparaissaient. Tes collègues nous ont confirmé que vous aviez ouvert la clenche avec un couteau. La serrure est abimée et nous avons la confirmation sur les caméras !

Je souhaiterais savoir ce que j'ai dit pour vous juger/nuire ? Et sur l'optimisation du robot ?

Tu sais parfaitement bien les propos que tu tiens.

Je n'influence personne, je pars du principe que chacun doit se faire sa propre opinion. Et c'est comme cela que mes collègues voient les choses également.

Ce n'est pas notre opinion.

Et en partant, j'ai bien dit au revoir à mon patron et mes collègues, puissent-elles en témoigner.

C'est ta parole contre trois personnes qui m'ont confirmé que tu étais partie sans dire au revoir !

Donc voici les explications et la réponse à toutes ces remarques.

Nous sommes profondément déçus de notre collaboration !

Comme mentionné hier dans un autre mail, pour la protection de mes collègues et pour que la pharmacie puisse continuer son activité, je me suis [rendue] chez le médecin et t'ai envoyé mon certificat.

Bien reçu. »

Madame C. contestera encore l'avertissement de l'employeur par un courrier du 27 octobre 2020 dont le contenu est le suivant :

« J'accuse bonne réception de votre courrier recommandé du 19 octobre 2020. Toutefois, par la présente, je conteste formellement tant sur le fond que sur la forme le contenu dudit courrier.

En aucun cas je n'ai adopté une telle attitude lors de l'exécution de mon contrat de travail.

Je tiens à insister sur le fait que depuis mon entrée en service au sein de votre officine, j'ai toujours exécuté mes tâches et fonctions avec rigueur et professionnalisme, comme vous me l'avez mentionné à maintes reprises.

Loin de là donc est mon intention de préférer des propos ou d'adopter une conduite pouvant nuire à la bonne entente et au bon travail au sein de votre institution.

En espérant que vous tiendrez compte des observations précitées et que nous puissions poursuivre notre collaboration professionnelle dans un climat serein. »

En date du 2 novembre 2020, la SRL mettra fin au contrat de travail de Madame C. par un courrier recommandé dont le contenu est le suivant :

« Nous nous référons à l'avertissement qui vous a été envoyé par recommandé le 17 octobre. Voici les faits qui vous sont reprochés suite à ce que nous avons découvert et appris dernièrement :

- nous avons remarqué que vous baissez volontairement votre productivité lorsque vous vous trouvez en production ou aux commandes, car vous préférez être aux changements de traitements et au contrôle

- vous refusez de porter le tablier et les gants lorsque vous êtes en production

- vous passez beaucoup de temps à discuter avec vos collègues et dès que vous voyez que les pharmaciens arrivent, vous vous arrêtez de parler

- vous critiquez en permanence vos patrons, vous faites circuler des rumeurs qui sont fausses et vous influencez négativement vos collègues

- vous organisez des réunions à l'étage avec vos collègues et vous faites semblant de rien lorsque nous venons voir ce qu'il se passe.

- vous aimez diriger le groupe et vous parlez au nom de vos collègues alors qu'on ne vous a rien demandé

- vous avez créé un groupe Messenger avec vos anciennes collègues dont le but était de polémiquer en permanence sur tout et n'importe quoi (les chèques repas, les primes, vous n'êtes pas d'accord avec les décisions de vos patrons, etc.)

- vous avez créé des complots avec vos anciennes collègues qui ont pour but que les collègues qui font partie du complot agissent ensemble contre une seule et même personne de l'entreprise, véhiculent des rumeurs qui sont fausses sur les personnes visées, agissent en groupe contre la personne et créent une ambiance de travail très négative (exemple votre complot contre Émeline H., car elle n'adhérait pas à vos faits et gestes et vos manières d'agir contre la direction). Ce genre d'attitude est de la manipulation et vous divisez pour mieux régner
 - vous avez envoyé les coordonnées de notre nouvelle pharmacienne à la pharmacienne sortante dans le but que cette dernière envoie un message pour nous détruire. Ce qu'elle a d'ailleurs fait
 - avec vos anciennes collègues, vous avez utilisé un couteau pour ouvrir une pièce qui était inaccessible. La serrure est d'ailleurs abîmée. Vous vous êtes vantée de l'avoir fait et vos collègues en sont témoins
 - en notre absence, avec vos anciennes collègues, au lieu de travailler, vous surfiez sur internet au coin commande
 - vous arrêtez régulièrement de travailler à 18 h 20 alors que votre horaire est 18 h 30 et vous critiquez vos collègues qui travaillent jusque 18 h 30
 - vous manquez de respect envers vos collègues actuelles et votre hiérarchie en quittant la pharmacie sans dire au revoir
- Au vu de tous ces éléments (baisse volontaire de productivité et gros soucis d'attitude) et compte tenu des faits qui se sont passés au sein de la pharmacie en notre absence, il ne nous est plus possible d'avoir une relation de confiance et dès lors la collaboration est devenue impossible. Par conséquent, nous avons pris la décision de mettre fin à votre contrat de travail. À partir de ce mardi 3 novembre, vous ne faites plus partie de l'entreprise. Vous ne devez pas prêter votre préavis, une indemnité de rupture vous sera versée avec les salaires du mois de novembre. »

Le formulaire C4 porte comme motif précis du chômage : « Baisse de productivité + soucis importants d'attitude -> voir lettre de licenciement ».

Divers échanges de courriers interviendront par la suite entre Madame C., son organisation syndicale et la gérante de la SRL ou son conseil, les parties restant sur leur position.

IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL

1. La position de l'employeur

L'employeur fait valoir en substance que :

- les motifs de licenciement invoqués par la SRL dans la correspondance du 2 novembre 2020 concernent essentiellement et exclusivement des problèmes d'attitude de Madame C., dont le point culminant a été la réaction de cette dernière à l'avertissement oral et écrit du 19 octobre 2020 de la gérante de la SRL ;

- au regard du contenu de la correspondance du 27 octobre 2020, il a dû se résoudre à constater le caractère diamétralement opposé des positions de chacune des parties et donc, l'impossibilité de la poursuite de la relation de travail ;
- il y a lieu d'émettre des doutes quant à la pertinence des témoignages produits par Madame C. aux débats ;
- il y a lieu de déclarer raisonnables les motifs de licenciement invoqués vu l'absence totale de doute sur le caractère dégradé des relations entre les parties, la poursuite de la relation du travail n'étant plus envisageable ;
- à titre subsidiaire, les motifs avancés pour licencier Madame C. n'étant ni anodins ni de nature à nuire à cette dernière, le montant de l'indemnité qui lui serait due sur la base de la C.C.T. n° 109 doit être limité à 3 semaines de rémunération.

2. La position de Madame C.

Madame C. fait valoir en substance que :

- il n'y a jamais eu de conversation entre elle et la gérante de la SRL le 19 octobre 2019 ;
- la SRL qui n'a pas fait appel au médecin contrôle ne peut dès lors prétendre sans aucun fondement que son certificat est un certificat médical de complaisance ;
- la SRL n'a jamais émis aucune remarque quant à la qualité de ses prestations, que du contraire ;
- la SRL n'apporte aucun élément permettant de démontrer que le licenciement serait dû à son comportement, les attestations qu'elle dépose ne pouvant justifier les éléments avancés par celle-ci ;
- les seuls reproches à son égard lui ont été adressés par courriel et par courrier le 19 octobre 2020 après qu'elle ait annoncé se rendre auprès de son médecin, car elle ne se sentait pas bien, et elle a contesté de façon circonstanciée les griefs formulés à son égard pour les besoins de la cause, dans le seul but de pouvoir justifier son licenciement ;
- elle démontre par le biais de trois attestations de collègues et par les échanges de messages avec la gérante de la SRL que son comportement n'a jamais été remis en doute jusqu'à ce qu'elle indique qu'elle devait se rendre chez son médecin ;
- elle s'était adaptée au comportement de la gérante de la SRL, sans s'en plaindre, et a toujours gardé une communication correcte et courtoise envers celle-ci, de sorte qu'il est erroné de prétendre que la relation contractuelle se détériorait.

3. La décision de la cour du travail

Textes et principes applicables

Le licenciement manifestement déraisonnable s'entend selon l'article 8 de la CCT n° 109 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. »

Il est précisé à cet égard dans le préambule de la CCT n° 109 que la convention vise « à baliser 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 » et que « 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 commentaire de l'article 8 par les partenaires sociaux livre encore l'éclairage suivant :

« 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. »

La doctrine enseigne qu'il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur normal et raisonnable eût lui aussi opté pour le licenciement dans les mêmes circonstances. En d'autres termes, le licenciement, fondé sur l'un des trois motifs admissibles, sera considéré comme déraisonnable si un employeur prudent et diligent, placé dans les mêmes circonstances, n'aurait pas procédé au licenciement, ces deux conditions étant cumulatives. Il ne suffit donc pas d'un motif qui soit simplement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise : encore faut-il

que ce motif soit raisonnable ou légitime. On se trouve ainsi face à un contrôle de proportionnalité entre le motif et la rupture du contrat de travail¹.

En cas de licenciement « *manifestement déraisonnable* », l'article 9 de la CCT n° 109 prévoit que l'employeur est redevable d'une indemnité de minimum 3 semaines de rémunération et de maximum 17 semaines de rémunération. Selon le commentaire de l'article 9, « *le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.* »

À cet égard, la doctrine² propose que :

- Toute faute intentionnelle, tout acte de représailles, toute mauvaise foi contractuelle devraient en principe donner lieu à la sanction maximale de 17 semaines. Il devrait en aller de même chaque fois que le motif réel du congé vise à contrecarrer un droit du travailleur ;
- Toute légèreté blâmable, toute négligence, tout comportement inadéquat, mais dénué de volonté de nuire, devraient donner lieu à la sanction minimale de trois semaines. Il en irait de même lorsque n'apparaît à l'examen, aucun motif invouable de licenciement ou encore, lorsque le motif allégué est crédible, mais dénué de preuves suffisantes ;
- Cette estimation de base pourrait être, le cas échéant, diminuée ou majorée selon, notamment, les antécédents du travailleur lorsqu'est en cause son attitude.

La charge de la preuve est ainsi réglée par l'article 10 de la CCT n° 109 :

- 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.

La cour rappelle à cet égard qu'il n'y a aucune objection de principe à ce qu'un travailleur puisse attester en faveur ou à l'encontre de son employeur ou de son ancien employeur, la doctrine relevant ainsi que « *les attestations de travailleurs [...] ne peuvent être écartées d'office, sous peine, dans tout litige professionnel, d'être privé du témoignage de ceux qui sont le plus souvent les seuls témoins directs de ce qui se passe au sein de l'entreprise. (...) Le fait qu'elles soient sollicitées, que ce soit par l'employeur ou par le travailleur, n'exerce*

¹ S. Gilson et F. Lambinet, « *Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable* », in *Droit du travail tous azimuts*, C.U.P, 9 décembre 2016, pp.349 et ss.

² S. Gilson et F. Lambinet, « *Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable* », op. cit., p. 370.

aucune influence sur leur valeur probante. On voit mal, en effet, comment, en pratique, il pourrait en être autrement, le travailleur n'allant pas de lui-même, dans la plupart des cas, dresser une attestation »³.

La cour rappelle en outre, s'agissant des attestations qui ne sont pas conformes aux conditions posées par l'article 961/2 du Code judiciaire, que le juge reste entièrement souverain dans l'appréciation de la force probante d'une attestation, qu'elle réponde ou non auxdites conditions, en tenant compte à cet égard de tous les éléments utiles à l'estimation de sa crédibilité⁴.

Application

Lorsqu'un travailleur invoque devant le juge que son licenciement est manifestement déraisonnable, 4 éléments seront contrôlés par le juge :

- Les motifs ont-ils ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou sont-ils fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise (contrôle de légalité) ;
- Ces motifs sont-ils avérés (contrôle de réalité) ;
- Ces motifs constituent-ils bien la cause réelle du licenciement (contrôle de causalité) ;
- 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 (contrôle de proportionnalité).

S'agissant de la charge de la preuve, la cour a déjà signalé ci-dessus que l'employeur a spontanément motivé le congé notifié à Madame C, en conséquence de quoi ainsi que le prescrit l'article 10 de la CCT n° 109, il appartient à chacune des parties de rapporter la preuve des faits qu'elle invoque.

La jurisprudence majoritaire⁵, à laquelle la cour de céans se rallie, a précisé les contours de cette règle, en estimant que ce partage de la preuve doit s'opérer en deux temps :

³ S. GILSON, K. ROSIER, A. FRANKART et M. GLORIEUX, « La preuve du motif grave », in *Le congé pour motif grave*, Limal, Anthemis, 2011, p. 188.

⁴ En ce sens, Cass., 28 juin 2018, R.G. n° C.17.0319.N, www.terralaboris.be.

⁵ Voy. la jurisprudence citée par A.-V. Michaux, S. Gérard et S. Sottiaux, « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T. n° 109). Analyse critique d'une jurisprudence naissante », *T.S.R.-R.D.S.*, 2018, n° 3, p. 347 : Trib. trav. Bruxelles (fr.) 8 septembre 2017, R.G. n° 16/2514/A ; Trib. trav. Bruxelles (fr.), 21 juin 2017, R.G. n° 16/3368/A ; Trib. trav. Bruxelles (fr.), 29 janvier 2018, R.G. n° 16/11515/A ; Trib. trav. Liège, division d'Arlon, 26 avril 2016, R.G. n° 15/515/A ; Trib. trav. Bruxelles (fr.), 15 février 2018, R.G. n° 16/13769/A ; Trib. trav. Gand, division de Saint-Nicolas, 1^{er} juin 2016, R.G. n° 15/758/A ; Trib. trav. Gand, division de Saint-Nicolas, 5 avril 2017, R.G. n° 16/1360/A ; Trib. trav. Bruxelles (fr.), 27 novembre 2017, R.G. n° 16/8356/A ; Trib. trav. Bruxelles (fr.), 22 mai 2017, R.G. n° 16/1697/A ; Trib. trav. Bruxelles (nl.), 24 mars 2016, n° répertoire 2016/2509 ; Trib. trav. Bruxelles (fr.), 11 décembre 2017, R.G. n° 16/7711/A ; Trib. trav. Bruxelles (fr.), 11 décembre 2017, R.G. n° 16/10141/A ; Trib. trav. du Hainaut, division de La Louvière, 9 septembre 2016, R.G. n° 15/978/A ; Trib. trav. Bruxelles (fr.), 19 septembre 2017, R.G. n° 16/7985/A et 17/220/A ; Trib. trav. Bruxelles (fr.), 26 octobre 2017, R.G. n° 16/9462/A ; Trib. trav. Bruxelles

- l'employeur doit prouver la réalité des motifs allégués et leur lien causal avec la décision de licencier : ils sont alors présumés ne pas être déraisonnables ;
- le travailleur doit prouver que la décision prise est manifestement déraisonnable (ou que le licenciement se fonde en réalité sur d'autres motifs que ceux invoqués (et prouvés) par l'employeur).

En conséquence, l'article 10, premier tiret, de la C.C.T. n° 109 ne dispense pas l'employeur de l'obligation de démontrer les motifs de rupture allégués ainsi que le lien de causalité entre ces motifs et le licenciement⁶ dans le cas où l'employeur a effectivement motivé le licenciement : il lui incombe de démontrer le bien-fondé de cette motivation, tandis que le travailleur peut établir que le licenciement est tout de même manifestement déraisonnable.

En l'espèce, l'employeur ainsi qu'il a déjà été dit ci-dessus, a invoqué en substance en son courrier du 2 novembre 2020 à titre de motifs concrets du licenciement de Madame C., des problèmes d'attitude de celle-ci, dont le point culminant aurait été la réaction de cette dernière à l'avertissement oral et écrit du 19 octobre 2020 de la gérante de la SRL.

Il s'agit là de motifs en lien avec l'aptitude et la conduite de Madame C.

À l'estime de la cour de céans, ces motifs ne sont pas avérés.

La cour relève en premier lieu qu'il n'existe aucun document (compte-rendu, procès-verbal...) ni aucun élément probant attestant qu'un avertissement oral a été adressé à Madame C. le 19 octobre 2019.

En second lieu, la cour constate que l'avertissement écrit du 19 octobre 2019 est intervenu postérieurement à l'annonce par Madame C. qu'elle présentait les symptômes du COVID-19 et se rendrait le lendemain chez son médecin traitant, soit une chronologie inverse à celle dont fait état la SRL.

S'agissant de la réalité des reproches faits par l'employeur à Madame C., la cour observe que celle-ci a contesté chacun d'eux de manière circonstanciée et que les 4 attestations produites à cet égard par la SRL :

- ne sont pour aucune d'entre elles conformes au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire ;
- l'une émane du mari de la gérante de la SRL ce qui ne permet de lui reconnaître aucune valeur probante ;

(fr.), 10 mai 2017, R.G.n° 16/1202/A ; Trib. trav. Bruxelles (fr.), 29 mars 2017, R.G. n° 15/13638/A ; Trib. trav. Bruxelles (fr.), 8 septembre 2017, R.G. n° 16/2514/A.

⁶ A.-V. Michaux, S. Gérard et S. Sottiaux, « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T. n° 109). Analyse critique d'une jurisprudence naissante », op. cit., p. 346.

- l'une (émanant de Madame K. et datée du 5 décembre 2020) est dactylographiée, ne porte pas de signature originale, et est imprécise ;
- l'une (émanant de Madame V. et datée du 30 novembre 2020) est dactylographiée et imprécise ;
- la dernière, émanant de Madame S., est non datée et imprécise.

Ôtent en outre toute crédibilité à ces attestations qui émanent toutes de travailleuses de la SRL à l'exception de celle du mari de la gérante :

- une attestation produite par Madame C., conforme au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire, émanant de Madame H., en laquelle celle-ci indique notamment :
« *J'aimerais retirer mon témoignage contre [Madame C.], témoignage que j'ai fait sous la contrainte, l'obligation de [la gérante de la SRL]. J'ai eu peur de perdre mon travail si je ne le faisais pas et de plus mon nom avait été cité dans la lettre de licenciement de [Madame C.].* »
- la copie d'échanges intervenus entre Madame H. et la gérante de la SRL où cette dernière indique notamment :
« *je vais demander à [Madame K.] de me mettre un écrit comme quoi elle confirme que [Madame C.] ne portait tablier et gants en production. Et je vais demander à [Madame V.] un écrit dans lequel elle confirme que les assistantes ouvraient le local fermé avec un couteau. Elle est cuite [Madame C.].* »

Outre que les motifs invoqués ne sont pas démontrés par l'employeur alors que la charge de la preuve lui en incombe, il est permis de s'interroger sur la cause réelle du licenciement en l'espèce, au vu du court laps de temps intervenu entre le courriel de Madame C. du 19 octobre 2019 (en lequel ainsi que déjà dit plus haut elle annonçait à la gérante de la SRL présenter les symptômes du COVID-19 et se rendre le lendemain chez son médecin traitant) et l'avertissement écrit lui adressé par l'employeur, ainsi qu'entre la communication de son certificat d'incapacité de travail par Madame C. et la décision de la SRL de la licencier, qui interpelle la cour de céans.

Renforce ce constat le fait que Madame C. produit aux débats des documents qui attestent d'un procédé similaire envers un autre travailleur de la SRL, soit en l'espèce une dame D. : celle-ci selon ces documents informe la gérante de la SRL par courriel du 11 septembre 2020 ne pas aller bien et se rendre chez le médecin, puis dans la foulée par courriel du même jour lui communique le certificat de son médecin, à la suite de quoi elle reçoit le 15 septembre 2020 un courrier d'avertissement de la SRL daté du 9 septembre faisant état d'un avertissement oral donné le 3 septembre et contenant des reproches similaires à ceux formulés à l'encontre de Madame C., ce qui poussera Madame D. à convenir avec la gérante de la SPRL d'une rupture de commun accord de la relation de travail.

Enfin et surabondamment, la cour observe encore que si l'employeur souhaitait remettre en cause l'incapacité de travail de Madame C., il lui appartenait de procéder au contrôle de

celle-ci via un médecin-contrôleur conformément à l'article 31, § 3 de la loi relative aux contrats de travail, *quod non* en l'espèce.

Madame C. est dès lors fondée à revendiquer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à charge de l'employeur.

Dans la mesure où il est ici fait droit à la demande non pas seulement en raison de l'absence de preuves suffisantes des moyens invoqués, mais aussi en raison d'un doute quant à la cause réelle du licenciement, et compte tenu également de l'âge et de l'ancienneté de Madame C., la cour de céans considère que c'est à bon droit que les premiers juges ont fixé l'indemnité à une somme équivalente à 10 semaines de rémunération.

En conclusion et en synthèse, l'appel incident est dès lors non fondé.

Les dépens

Aux termes de l'article 1017 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 juge décrète.

En sa qualité de partie succombante, l'employeur sera donc condamné aux dépens d'appel, le jugement subsistant en ce qui concerne les dépens de première instance.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Déclare l'appel recevable et non fondé,

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions,

Délaisse à la SRL ses propres dépens d'appel et condamne celle-ci aux dépens d'appel de Madame C., liquidés à la somme de 1 350 € à titre d'indemnité de procédure, ainsi qu'à la

contribution de 24 € destinée au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

C. D., Conseiller faisant fonction de Président,
B. M., Conseillère sociale au titre d'employeur,
Y. S., Conseiller social au titre d'employé,
assistés de J. H., Greffier,

lesquels signent ci-dessous, excepté Monsieur Y. S. qui se trouve dans l'impossibilité de le faire conformément à l'article 785 alinéa 1^{er} du Code judiciaire,

le Greffier,

les Conseillers sociaux,

le Président,

ET PRONONCÉ, en langue française et en audience publique de la **chambre 3 J** de la cour du travail de Liège, division Liège, en l'annexe sud du Palais de Justice de Liège, place Saint-Lambert, 30, à Liège, le **03 mai 2024**,

par Monsieur C. D., Conseiller faisant fonction de Président,
assisté de J. H., Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

le Président,