



Chambre 1
Numéro de rôle 2017/AM/295
V.M.-A. / IMPRIMERIE B. FRERES SA
Numéro de répertoire 2019/
Arrêt contradictoire définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
26 avril 2019**

Droit du travail.

Contrat de travail d'ouvrière.

Licenciement d'une ouvrière dans le cadre d'un licenciement collectif.

- I. Plainte pour harcèlement moral déposée par la travailleuse auprès d'un service de police contre une de ses collègues avant le licenciement.
Réclamation de l'indemnité protectionnelle visée par l'article 32 terdecies, §4, de la loi du 04/08/1996.
Demande fondée dans la mesure où l'employeur ne prouve pas que le licenciement est étranger au dépôt de la plainte ou aux motifs de celle-ci.
- II. Demande d'octroi d'une indemnité pour licenciement abusif fondée sur l'article 63 de la loi du 3/7/78.
Employeur restant en défaut de prouver le lien causal entre la réorganisation nécessitée par les difficultés économiques et le licenciement de la travailleuse.
Présomption de licenciement abusif non renversée.
Droit pour la travailleuse à l'indemnité pour licenciement abusif.

Article 578, 1° du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire définitif.

EN CAUSE DE :

Madame M.-A. V.,

Partie appelante, demanderesse originaire, comparissant par son conseil Maître GILSON, avocat à Namur.

CONTRE :

La S.A. IMPRIMERIE B. FRERES,

Partie intimée, défenderesse originaire, comparissant par son conseil Maître ZUINEN substituant Maître PANAYOTOU Carl, avocat à Gosselies.

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 04/09/2017 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, appel formé par requête reçue au greffe le 11/10/2017 ;

Vu l'ordonnance de mise en état consensuelle, prise sur pied de l'article 747, §1^{er} du Code judiciaire le 03/11/2017 et notifiée le même jour aux parties ;

Vu, pour Madame V., ses secondes conclusions additionnelles et de synthèse d'appel reçues au greffe le 06/07/2018 ;

Vu, pour la S.A. IMPRIMERIE B. FRERES, ses conclusions de synthèse reçues au greffe le 07/09/2018 ;

Entendu les conseils des parties en leurs explications et plaidoiries, à l'audience publique du 15/02/2019 de la 1^{ère} chambre ;

Vu le dossier des parties ;

RECEVABILITE DE LA REQUETE D'APPEL

Par requête reçue au greffe le 11/10/2017, Madame V. a interjeté appel d'un jugement contradictoire prononcé le 04/09/2017 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi.

L'appel élevé à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

FONDEMENT

1. Les faits de la cause.

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Madame V., née le1960, a été occupée au sein de la S.A. IMPRIMERIE B. FRERES, ci-après l'intimée, dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrière à temps plein en qualité de relieuse conclu le 02/01/2007 avec effet ce jour-là.

L'intimée indique que, confrontée à une concurrence importante ayant entraîné une chute importante de son chiffre d'affaires, elle s'est vue contrainte de mettre en place une procédure de licenciement collectif telle qu'organisée par la CCT n°10 du 08/05/1973.

Une convention collective de travail a été signée, en date du 20/11/2013, entre, d'une part l'intimée, et, d'autre part, le SETCA et la C.G.S.L.B., aux termes de laquelle il fut stipulé ce qui suit :

« Préambule :

La Direction de la Société a informé les représentants des travailleurs des difficultés qu'elle rencontre dans le cadre d'un manque de charge de travail et de concurrence effrénée des conditions de vente.

Le Chiffre d'affaires a diminué de 1,2 millions d'euro (moins de travail pour l'union européenne, moins de clients et nombre d'imprimés en baisse).

Après avoir utilisé au maximum le chômage économique, elle a décidé d'effectuer le licenciement de 7 travailleurs occupés dans les services Presse, Finition et Copie Plaque. L'entreprise compte à ce jour 54 travailleurs (ouvriers et employés).

Il a été convenu ce qui suit :**ARTICLE 1 : Crédit-temps**

Au sein du service prépresse, les travailleurs ont proposé à la Direction de demander une réduction du temps de travail d'un cinquième et ce afin d'éviter un licenciement.

A cette fin, les travailleurs recevront toutes les informations (salaires, indemnités ONEm, assimilations, impact sur la pension) avant la prise de cours de cette réduction.

ARTICLE 2 : Licenciement

*Le congé sera notifié afin que le préavis prenne cours le 2 décembre 2013.
Les travailleurs concernés seront reçus individuellement afin de leur donner
les raisons qui ont amené la Direction à les choisir parmi le personnel
excédentaire.*

*Il a été convenu que le critère compétence (connaissance) et maladie sont
ceux qui sont déterminants.*

ARTICLE 3 : Indemnités de licenciement collectif

*L'entreprise paiera aux travailleurs licenciés et visés par la présente les
indemnités de licenciement collectif prévues par la Convention Collective de
Travail n° 10 du 8 mai 1973 relative aux licenciements collectifs. (...) ».*

Par courrier du 18/12/2013, Madame V. se vit signifier son congé moyennant un préavis de 42 jours qui devait débiter le 23/12/2013.

Aucun motif de licenciement n'était invoqué aux termes de ce courrier.

Madame V. avait, néanmoins, été amenée, auparavant, à déposer une plainte auprès de la zone de police BOTHA le 15/12/2013, soit antérieurement au licenciement, du fait de harcèlement exercé à son encontre par une de ses collègues de travail, Madame C.V.M..

Elle a été reconnue en incapacité de travail à partir du 28/10/2013 de telle sorte que le préavis a été suspendu et prolongé à due concurrence jusqu'au 30/09/2014.

Le préavis devait, donc, débiter effectivement le 01/10/2014 mais l'intimée soumit à la signature de Madame V. une convention de dispense de prestation de préavis.

Madame V. se vit, par la suite, délivrer son certificat de chômage C4 qui prévoyait la fin effective des prestations au 17/11/2014 en raison de son incapacité de travail.

Le motif précis figurant sur le formulaire C4 était la suivant : « *Licenciement collectif CCT n°10* ».

L'organisation syndicale de Madame V. adressa, le 13/05/2014, à l'intimée un courrier aux termes duquel elle déclara que son affiliée contestait le bien-fondé de la mesure de licenciement lui signifié y décelant un lien avec les démarches entreprises par ses soins dans le cadre de sa plainte pour harcèlement moral mais le conseil de l'intimée fit valoir, aux termes d'un courrier en réponse du 19/05/2014, que le licenciement de Madame V. trouvait son unique fondement dans les mesures de réorganisation de l'entreprise nécessitées par la situation économique et la concurrence exacerbée au sein du secteur, situation qui avait entraîné le licenciement de 7 travailleurs dans le cadre d'une CCT d'entreprise négociée avec les syndicats.

Le conseil de l'intimée contesta, partant, que le licenciement de Madame V. soit lié à son « aptitude ».

Dès lors que Madame V. entendait contester formellement son licenciement ainsi que les circonstances qui l'entouraient puisqu'elle le considérait comme abusif, elle se vit contrainte de porter le débat sur le terrain judiciaire.

2. Rétroactes de la procédure

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, en date du 29/09/2015, Madame V. a sollicité la condamnation de la S.A. IMPRIMERIE B. FRERES au paiement de :

- la somme brute provisionnelle de 12.529,14 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis pour le contrat de travail d'ouvrière signé en date du 02/01/2007, sous déduction de ce qui aurait été déjà payé par la S.A. IMPRIMERIE B. FRERES augmenté des intérêts moratoires à dater du 18/12/2013 et des intérêts judiciaires à dater du dépôt de la requête, au taux légal ;
- la somme brute provisionnelle de 12.529,14 € à titre d'indemnité de protection en vertu de la loi du 04/08/1996 ;
- la somme brute provisionnelle de 12.529,14€ à titre d'indemnité pour licenciement abusif à majorer des intérêts à dater de la rupture ;
- la somme provisionnelle de 1€ à titre de toute somme qui resterait due à la demanderesse en exécution du contrat ;
- les frais et dépens de l'instance.

Par conclusions déposées au greffe le 21/10/2016, Madame V. a limité sa demande à la condamnation de la S.A. IMPRIMERIE B. FRERES au paiement de :

- la somme brute provisionnelle de 12.529,14 € à titre d'indemnité de protection en vertu de la loi du 04/08/1996 ;

- la somme brute provisionnelle de 12.529,14€ à titre d'indemnité pour licenciement abusif à majorer des intérêts à dater de la rupture ;
- la somme provisionnelle de 1€ à titre de toute somme qui resterait due à la demanderesse en exécution du contrat ;
- les frais et dépens de l'instance, liquidés par conclusions à la somme de 2.400€ à titre d'indemnité de procédure.

La demande tendait, enfin, à ce que le jugement soit déclaré exécutoire par provision, nonobstant tout recours, sans caution et avec l'exclusion de la faculté de cantonnement.

Par jugement du 04/09/2017, le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, déclara les demandes recevables mais non fondées.

Madame V. interjeta appel de ce jugement.

OBJET DE L'APPEL

Madame V. sollicite la cour de céans qu'elle :

- dise son action originaire recevable et fondée et, ce faisant :
- réforme le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré non fondées ses demandes visant à la condamnation de la partie intimée :
 - à un montant de 12.529,14 € provisionnels bruts à titre d'indemnité de protection en vertu de la loi du 04/08/1996 ;
 - à un montant de 12.529,14€ provisionnels bruts à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif augmenté des intérêts moratoires à dater du 18/12/2013 et des intérêts judiciaires à dater de la présente requête, au taux légal ;
 - aux entiers dépens des deux instances.

DISCUSSION – EN DROIT

I. Quant au fondement du premier chef de demande originaire de Madame V. portant sur l'indemnité protectionnelle due en vertu de la loi du 04/08/1996.

I. 1) Position des parties

L'intimée soutient la thèse selon laquelle aucune plainte motivée pour harcèlement n'aurait été déposée avant le licenciement de Madame V..

Elle souligne que la plainte déposée avant le licenciement de Madame V. auprès de la zone de police BOTHERA concernait seulement Madame C.V.M. personnellement et ne serait donc pas une plainte au sens de l'article 32, terdecies, de la loi du 04/08/1996 : en effet, une plainte formelle n'a été déposée auprès du conseiller en prévention que le 04/03/2014, soit après son licenciement signifié le 18/12/2013.

Au demeurant, observe l'intimée, elle n'a jamais été avisée du dépôt de cette plainte auprès de la zone de police BOTHERA puisqu'elle dénonçait le comportement d'une collègue de travail, madame C.V.M., qui se complaisait à diffuser des rumeurs à l'encontre de Madame V..

En effet, souligne-t-elle, à partir du moment où la plainte ne vise pas l'employeur, il n'y a aucune raison qu'elle ait été avisée du dépôt de celle-ci.

En l'espèce, note l'intimée, la seule plainte formelle a été déposée le 04/03/2014, après le licenciement alors même qu'il est démontré que ce dernier a été signifié pour des raisons d'ordre économique.

Partant, estime-t-elle, le licenciement ne présente aucun lien avec cette plainte postérieure.

De son côté, Madame V. conteste les allégations soutenues par l'intimée.

Elle indique qu'elle bénéficiait de la protection contre le licenciement depuis le dépôt de sa plainte motivée auprès de la zone de police BOTHERA le 15/10/2013.

Madame V. relève, en l'espèce, que l'intimée ne prouve pas que le licenciement est intervenu pour des motifs étrangers à sa plainte de telle sorte qu'elle lui est redevable de l'indemnité protectionnelle prévue par l'article 32, terdecies, §4, de la loi du 04/08/1996.

I. 2) Position de la cour de céans

Madame V. réclame une somme brute provisionnelle de 12.529,14 euros à titre d'indemnité de protection sur pied de l'article 32, terdecies, de la loi du 04/08/1996.

Les faits invoqués et le licenciement de Madame V. sont antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi du 28/02/2014 (M.B., 28 avril 2014, en vigueur le 1^{er} septembre 2014).

Les dispositions applicables au cas d'espèce sont donc celles qui avaient été insérées dans la loi du 04/08/1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur contrat de travail par la loi du 11/06/2002, telles que modifiées par la loi du 10/01/2007.

Dans sa version applicable à la présente cause, l'article 32, terdecies, §1^{er}, disposait ce qui suit :

« L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage, ni modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail des travailleurs suivants :

1° le travailleur qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur ;

2° le travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80 ;

3° le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, d'un membre du Ministère public ou du juge d'instruction ;

4° le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions du présent chapitre ;

5° le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la plainte motivée, à la connaissance du conseiller en prévention, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la plainte motivée ou par le fait qu'il intervient comme témoin en justice »

Il convient de reproduire certains extraits des travaux parlementaires ayant précédé l'adoption de la loi du 10/01/2007 en vue de pouvoir interpréter ce que le législateur a voulu protéger (licenciement-représailles au dépôt d'une plainte ou licenciement en rapport avec des faits énoncés dans la plainte) :

« Il est clair qu'un travailleur qui dépose une plainte pour cause de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail doit être protégé des représailles de l'employeur. La protection contre le licenciement doit donc être maintenue (Doc. 51, 2686/001, Chambre, session de la 51^o législature 2006-2007, p.11).

L'article 32 terdecies vise la protection contre le licenciement. Il établit une présomption de licenciement abusif dès lors qu'il a lieu à l'encontre d'un travailleur qui a entrepris certaines démarches, entamé certaines procédures dans le cadre de la protection contre la violence ou le harcèlement au travail » (Doc 51, 2686/001, Chambre, 5^o session de la 51^o législature 2006-2007, p. 31).

« La loi définit désormais le point de départ de la protection : il s'agit du moment où la plainte est déposée. Est donc couverte la période entre le moment de l'introduction de la plainte et celui de l'information de l'employeur. Il est préférable de laisser courir la protection à partir de l'introduction de la plainte. Il n'est en effet pas exclu que l'employeur ait quand-même connaissance de l'existence de la plainte et licencie immédiatement le travailleur concerné. La protection est donc importante également pour cette période » (Doc 51, 2686/001, Chambre, 5^o session de la 51^o législature 2006-2007, p. 35).

Il résulte très clairement des travaux préparatoires à l'origine de la loi énoncés ci-avant que ce que le législateur a voulu protéger au travers de l'article 32 terdecies, §1^{er}, 1^o à 3^o (dans la version applicable au présent litige telle que modifiée par la loi du 10/01/2007) est le licenciement d'un travailleur en représailles au dépôt d'une plainte pour harcèlement ou violence au travail, que celle-ci soit déposée au niveau de l'entreprise, du fonctionnaire compétent ou des services de police, d'un membre du ministère public ou d'un juge d'instruction.

La meilleure preuve en est que la protection débute au moment du dépôt de la plainte et non de l'information du dépôt donnée à l'employeur que ce soit par le conseiller en prévention en cas de plainte motivée au sein de l'entreprise ou par les autres personnes ayant reçu la plainte dans le cadre des autres plaintes (C. T. Bruxelles, 03/10/2018, JTT, 2019, p. 97).

En l'espèce, Madame V. a déposé plainte le 15/10/2013 auprès de la zone de police BOTHA et auprès du service externe en prévention le 04/03/2014.

Elle bénéficiait donc, au jour du licenciement, le 18/12/2013, de la protection contre le licenciement instituée par l'article 32, terdecies, de la loi du 04/08/1996 en raison de la plainte motivée qu'elle avait déposée auprès des services de police.

La protection instaurée dans le cadre de la loi du 04/08/1996 vise à protéger le travailleur contre toute mesure de représailles de l'employeur en raison du dépôt d'une plainte.

Il est donc indifférent, contrairement à ce qu'invoque l'intimée, que la plainte déposée par Madame V. vise un membre de la direction ou tout autre membre de son personnel.

La protection est acquise, dès lors, qu'il y a dépôt de plainte pour harcèlement, indépendamment de la personne mise en cause.

Par ailleurs, la protection instaurée par l'article 32 terdecies, §4, est indépendante de l'appréciation ultérieure portant sur le bien-fondé ou non de la plainte.

Le débat judiciaire consiste, dès lors, à vérifier si l'intimée apporte, à suffisance de droit, la preuve selon laquelle le licenciement de Madame V. est étranger aux motifs pour lesquels elle a déposé une plainte ainsi qu'au dépôt même de cette dernière.

Il est, à cet égard, important de relever que l'absence de connaissance alléguée par l'intimée, au moment du licenciement, de l'existence de la plainte formelle déposée le 15/10/2013 n'implique pas nécessairement que l'intimée a mis fin à la relation de travail pour des motifs étrangers au dépôt de la plainte ou aux motifs y insérés.

Le simple fait de justifier pour l'intimée, qu'elle a reçu le courrier de l'Auditorat du travail daté du 06/02/2014 l'informant du dépôt de la plainte à la police, bien après la date d'envoi du courrier de licenciement, ne peut suffire, en lui-même, à faire la preuve du caractère étranger du licenciement au dépôt de la plainte ou aux motifs de celle-ci (Voyez : M. SIMON, « Harcèlement et protection contre le licenciement : quid des motifs étrangers ? » obs., sous C. T. Mons, 26/01/2018, JLMB, 2018, p. 1854).

En effet, il est possible, d'une part, que l'employeur ait été informé par d'autres canaux du dépôt d'une plainte à la police et, d'autre part, la loi requiert qu'il démontre l'existence de motifs de licenciement étrangers au dépôt de la plainte et aux faits qui sont à base de celle-ci.

Il convient, dès lors, d'examiner les motifs invoqués par l'intimée et de déterminer si la preuve de ceux-ci est rapportée et s'ils présentent un caractère étranger à la plainte pour harcèlement, comme aux faits dénoncés dans celle-ci.

Les faits invoqués dans la plainte déposée par Madame V. auprès des services de police visent exclusivement le comportement d'une collègue, Madame C.V.M., et les rumeurs propagées par celle-ci.

L'intimée se borne à mettre en exergue les difficultés économiques auxquelles elle a dû faire face, situation qui a engendré la nécessité de procéder à une restructuration impliquant le licenciement de 7 travailleurs (sur les 54 que compte l'entreprise) dans le cadre d'un licenciement collectif.

La mise en place d'une procédure de licenciement collectif, telle qu'organisée par la convention collective de travail n° 10 du 08/05/1973, au sein de la S.A. IMPRIMERIE B. FRERES, ne révèle pas les éléments concrets qui attesteraient des nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

De même, si la convention collective de travail passée le 20 /11/2013 entre, d'une part, la S.A. IMPRIMERIE B. FRERES, d'autre part, le Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres FGTB (SETCA) et le Syndicat Libéral (CGSLB), fait état d'une diminution du chiffre d'affaires à concurrence d'1,2 millions d'euros, de l'utilisation maximale de chômage économique, du licenciement de sept travailleurs et du paiement d'indemnités de licenciement collectif, elle est dépourvue de précisions, que ce soit sur le plan comptable ou par rapport à l'ampleur précise du recours au chômage économique.

En revanche, les données du bilan de la S.A. IMPRIMERIE B. FRERES pour l'année 2013, ainsi que le rapport de gestion du conseil d'administration à l'assemblée générale extraordinaire du 03/06/2014, relatif à l'exercice social clôturé en date du 31/12/2013, permettent de donner corps aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Il ressort en effet de ces documents que la S.A. IMPRIMERIE B. FRERES présente au terme de l'année 2013 :

- une diminution des commandes en cours d'exécution (150.515,77 euros, alors que les chiffres des quatre exercices antérieurs étaient tous supérieurs à 190.000 euros) ;
- une augmentation des dettes fiscales, salariales et sociales (437.801,19 euros, alors que les chiffres des quatre exercices antérieurs étaient tous inférieurs à 386.000 euros) ;
- une diminution du chiffre d'affaires (8.876.859,87 euros, alors que les chiffres des quatre exercices antérieurs étaient tous supérieurs à 10.786.000 euros) ;
- une perte d'exploitation (- 349.902,72 euros, alors que les quatre exercices antérieurs se sont tous soldés par un bénéfice d'exploitation) ;
- une augmentation de la perte courante avant impôts (- 505.494,74 euros, alors que les pertes des quatre exercices antérieurs n'ont jamais excédé - 114.500 euros) ;
- une augmentation de la perte de l'exercice à affecter (- 496.806,91 euros, alors que les pertes des trois exercices antérieurs n'ont jamais excédé - 131.989 euros et avec la circonstance que ces pertes sont exponentielles).

Il est de plus stipulé dans le rapport de gestion précité que « *Le plan de restructuration mis en place en 2013 aura pour conséquence une réduction des frais de personnel de 450K€ dès l'exercice 2014* ».

Ces éléments attestent de résultats financiers particulièrement mauvais ainsi que de la volonté manifeste par l'intimée d'y faire face par le biais d'une restructuration impliquant différents licenciements.

Cependant, l'intimée n'apporte, toutefois, pas la preuve selon laquelle le licenciement de Madame V. est étranger au dépôt de la plainte et aux motifs de celle-ci : or, elle y avait été invitée par l'organisation syndicale de Madame V. qui, aux termes d'un courrier du 13/05/2014, établissait un lien entre son licenciement et « les démarches dans le cadre des faits de harcèlement dont elle était victime » (pièce 9 dossier Madame V.).

Afin de démontrer que les raisons du licenciement de Madame V. sont étrangères à la plainte déposée et aux faits dénoncés dans celle-ci, l'intimée prétend, dans le cadre du débat judiciaire, que :

« L'appelante a été engagée à temps partiel soit 4/5^{ème} temps ; Qu'elle était une des dernières ouvrières engagées dans le service finition ; Que son niveau de compétence était surpassé par les autres travailleurs du même service ; Que l'appelante comptabilisait un bon nombre de jours d'absence et était encore en maladie au moment de son licenciement, n'ayant réintégré l'entreprise que le 30/09/2014 pour prolonger encore la durée de la maladie ensuite ;

Que dès lors, l'appelante s'est retrouvée, sur base de critères objectifs liés à la compétence et à l'absence, dans la liste des personnes qu'il fallait congédier en raison de cette restructuration économique nécessaire à la survie de l'entreprise ; » (p. 10 conclusions de synthèse d'appel).

Comme l'observe avec pertinence Madame V., l'intimée ne prouve pas, à suffisance de droit, que « son niveau de compétence était surpassé » et ne s'explique pas sur les critères de compétence qui auraient servi de base pour la licencier dès lors qu'elle n'avait jamais reçu d'avertissements ni écrits ni oraux en relation avec la qualité de ses prestations de travail.

Par ailleurs, aux termes d'un courrier du 19/06/2014 adressé en réponse au courrier du 13/05/2014 de l'organisation syndicale de Madame V., le conseil de l'intimée a exclu formellement que le « *congédiement de Madame V. soit lié à son aptitude* » (pièce 10 dossier de Madame V.), déclaration qui prend le contrepied de la thèse de l'intimée développée dans ses écrits de procédure puisque le conseil de l'intimée se borne uniquement à justifier le licenciement au regard des « *nécessités économiques flagrantes* » sans jamais faire référence aux critères déduits de la « *compétence et de la maladie* » (article 2 de la CCT du 20/11/2013).

La cour de céans ne peut se départir de la conviction selon laquelle l'invocation, au cours du débat judiciaire, de « *critères objectifs* » a été construite a posteriori pour « habiller » le licenciement signifié à Madame V. alors même que, de l'aveu du conseil de l'intimée, cette dernière qui n'a pu rencontrer Madame V. en raison de son état d'incapacité de travail « était satisfaite de la plupart de ses travailleurs » sans aucune précision, toutefois, sur l'identité des travailleurs concernés.

Cette déclaration de son conseil n'exclut, dès lors, pas l'existence d'un lien possible entre le licenciement de Madame V. et le comportement même de celle-ci consécutif au dépôt de la plainte ou aux motifs de celle-ci puisque Madame C.V.M. identifiée par Madame V. comme étant la cible de sa plainte n'a pas, quant à elle, été licenciée.

Il ne suffit évidemment pas de mettre en exergue les difficultés économiques auxquelles l'entreprise a dû faire face : encore faut-il prouver que ces difficultés économiques sont la cause directe du licenciement de Madame V..

Ainsi, en l'espèce, force est à la cour de céans de constater que l'intimée ne démontre pas que le licenciement signifié à Madame V. est intervenu pour des motifs étrangers au dépôt de la plainte ou aux faits dénoncés au sein de celle-ci.

Madame V. est, dès lors, en droit de prétendre à l'indemnité protectionnelle prévue par l'article 32, terdecies, §4, de la loi du 04/08/1996, soit la somme brute définitive (Madame V. ne justifie pas que le montant sollicité par ses soins doit être retenu à titre provisoire) fixée à 12.529,14€ sur base des éléments suivants :

- salaire brut mensuel : 1.953€ + 1.454,12€ (prime de fin d'année) + 168,17€ (intervention patronale dans le coût des repas)
- salaire annuel total : 25.058,28€ pour un 4/5^{ème} temps

Il s'impose de déclarer ce chef de demande originaire fondé.

La requête d'appel est fondée et le jugement dont appel doit être réformé sur ce point.

II. Quant au fondement du second chef de demande originaire de Madame V. portant sur l'indemnité pour licenciement abusif.

II. 1) Rappel des principes applicables

En droit, la matière est régie par l'article 63 de la loi du 03/07/1978 relative aux contrats de travail lequel disposait à l'époque litigieuse : « *Est considéré comme licenciement abusif pour l'application au présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. En cas de contestation, la charge de la preuve incombe à l'employeur...* ».

Depuis l'entrée en vigueur de cette disposition nouvelle de la loi précitée, la Cour de cassation n'a eu de cesse de rappeler que « le licenciement pour des motifs qui ont un lien avec la conduite de l'ouvrier n'est pas abusif au sens de l'article 63 de la loi du 03/07/1978 relative aux contrats de travail », même si le comportement incriminé n'est ni constitutif de motif grave ou d'une certaine gravité, ni critiquable, ni fautif, ni même déraisonnable (voyez : Charles-Eric CLESSE : Le licenciement abusif, Kluwer, p. 36 et suivantes qui cite : Doc. Parl., Ch. Repr., sess. Ord. 1968-1969, p. 45 et 46 et voyez notamment : Cass., 8 décembre 1986, Juridat : JC86C83 ; Cass., 17 février 1992, JTT., 1992, p. 222 et Juridat : JC922H3 ; Cass., 6 juin 1994, Pas. 1994, I., p. 562 ; Cass., 22 janvier 1996, Chron. D. S., 1996, p. 336 et Juridat : JC961M5 ; Cass., 7 mai 2001, JTT., 2001, p. 407 ; Cass., 18 juin 2001, JTT., 2001, p. 406).

Cette interprétation était très largement suivie par les juridictions de fond (voyez notamment : CT. Liège, 12 mars 1997, Juridat : JS50502 ; CT. Liège, 3 mars 2004, Juridat : JS60687 ; CT. Bruxelles, 20 octobre 2003, Juridat : JS60956 ; CT. Mons, 4 octobre 2004, Juridat : JS60113 ; CT. Bruxelles, 13 mai 2002, Juridat : JS60102 ; CT. Mons, 7 avril 2000 ; Juridat : JS52586 ; CT. Mons, 28 juin 2006, RG. 19823).

Certes, comme l'ont observé avec pertinence J. CLESSE et F. KEFER (« Le contrat de travail » - Examen de jurisprudence (1995-2001), R.C.J.B., 2003, p. 237) « la conduite de l'ouvrier ne doit pas nécessairement être fautive pour exclure le licenciement abusif : cependant, cette conduite doit être d'une nature telle qu'elle rend le licenciement nécessaire, excluant, ainsi, l'arbitraire patronal (...) ».

Néanmoins, cette nuance ne se retrouvait pas dans l'enseignement issu des derniers arrêts de la Cour de cassation prononcé le 07/05/2001 (JTT, 2001, p. 407) selon lequel lorsque le juge constate que les faits, dûment établis, invoqués pour justifier le licenciement relèvent de la conduite de l'ouvrier, dans le sens extensif que le langage donne à ce terme, le juge doit exclure le caractère abusif du licenciement. Toute autre exigence, par exemple une gravité minimale (Cass., 6 juin 1994, déjà cité), l'existence de reproches antérieurs (Cass., 9 octobre 1995, Bull., 1995, p. 891), des conséquences préjudiciables, ajoute à la loi une exigence qu'elle ne contient pas et violerait celle-ci. La Cour de cassation optait, ainsi, résolument pour une interprétation littérale de la loi qui retirait au juge de fond tout pouvoir d'apprécier si les faits invoqués étaient suffisamment consistants que pour justifier le licenciement.

La preuve que devait fournir l'employeur était donc double selon l'enseignement traditionnel de la Cour de cassation :

- il devait prouver ce qu'étaient, en fait, les motifs liés à la conduite, à l'aptitude et/ou aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
- il devait démontrer que ces faits avaient un lien avec le licenciement.

La Cour de cassation a, toutefois, opéré un revirement jurisprudentiel aux termes de son arrêt prononcé le 22/11/2010 (R.G. n° S.09.0092.N).

En effet, selon la Cour de cassation (qui était saisie d'un pourvoi faisant valoir qu'un refus de travail était indiscutablement lié à la conduite du travailleur de telle sorte qu'un licenciement lié à pareil refus n'était pas abusif même si le refus était légitime et proportionné) un licenciement fondé sur un motif en lien avec l'aptitude ou à la conduite du travailleur est abusif lorsque le motif invoqué présente un caractère manifestement déraisonnable.

Il appartient, selon la Cour de cassation, au juge du fond de décider si la conduite ou l'aptitude du travailleur en lien avec le licenciement constitue un motif de rupture légitime.

La Cour de cassation précisa explicitement, aux termes du dispositif, que manquait en droit le moyen qui considérait que dès que le licenciement d'un travailleur ouvrier présentait un lien avec sa conduite – et indépendamment de la nature de celle-ci – il ne pouvait y avoir de licenciement abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 et que le juge du fond serait sans pouvoir pour apprécier si la conduite vantée constituait un motif valable de licenciement.

La Cour de cassation rejeta, dès lors, le pourvoi.

L'enseignement dispensé par la Cour de cassation aux termes de son arrêt prononcé le 22/11/2010 peut, dès lors, être résumé comme suit :

- un licenciement en rapport avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier peut, malgré tout, être considéré comme abusif lorsque le motif qui le sous-tend est manifestement déraisonnable ;
- il appartient au juge du fond d'apprécier si la conduite ou l'aptitude de l'ouvrier en lien avec le licenciement constitue un motif légitime de licenciement ;
- le moyen avancé par l'employeur selon lequel le licenciement n'est pas abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3/7/1978 dès que celui-ci présente un lien avec le comportement de l'ouvrier, peu importe la nature de ce comportement, et qu'il n'appartient pas au juge de vérifier si ce comportement constitue un motif valable de licenciement, manque en droit.

Ainsi, dans l'appréciation du caractère abusif du licenciement, le juge conserve, donc, selon la Cour de cassation, un pouvoir conséquent puisqu'il doit, non seulement, identifier les faits constitutifs du motif du licenciement mais, également, déterminer si ce fait (en l'occurrence le comportement de l'ouvrier) est susceptible de constituer un motif légitime et licite au regard de l'article 63 de la loi du 3/7/1978.

En d'autres termes, la Cour de cassation considère que le caractère légitime ou non du comportement du travailleur doit être pris en considération dans l'appréciation du caractère abusif du licenciement.

Cet arrêt définit, ainsi, les pouvoirs du juge du fond dans l'appréciation du caractère abusif du licenciement de l'ouvrier et consacre, tout à la fois, l'obligation du contrôle du motif manifestement déraisonnable et celle du comportement légitime adopté par l'ouvrier (voyez : V. GUTMER « Licenciement abusif : un arrêt de la Cour de cassation qui fait du bruit ! », A.E.B. du 31/1 au 13/2/2011, Kluwer ; V. COPPENS « Licenciement abusif : mise au point de la Cour de cassation », in Signaux sociaux, Kluwer, n° 14, Année 28 ; « Contrôle du licenciement de l'ouvrier pour un motif lié à sa conduite : un arrêt décisif de la Cour de cassation », Terra Laboris ASBL, Ors., 2011/1, p. 23 ; V. VANNES et L. DEAR « La rupture abusive du contrat de travail, Théorie et applications, Bruxelles, Bruylant, 2011, p.140 et ss).

En conclusions, il apparaît au juge du fond de contrôler la réalité du motif invoqué par l'employeur en ce qu'il se fonde sur la conduite ou l'aptitude de l'ouvrier en s'attachant à vérifier si la conduite ou l'aptitude du travailleur en lien avec le licenciement constitue un motif de rupture légitime, c'est-à-dire que le motif n'est pas manifestement déraisonnable.

Les mêmes principes sont d'application lorsque sont invoqués par l'employeur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service pour justifier le licenciement signifié à un ouvrier.

M. JOURDAN relève, à ce sujet, que « tous motifs avérés, liés à l'expansion de l'entreprise, à la poursuite de son activité ou, tout simplement à sa survie, relèvent de la finalité économique. Ils peuvent entraîner des suppressions d'emploi au détriment de la finalité sociale, vu les exigences de l'intérêt économique. La finalité sociale s'efface, donc, dans les faits, devant celui-ci.

Le contrôle de légalité peut, cependant, s'exercer sur les licenciements intervenus dans ce contexte afin de vérifier si les nécessités vantées sont avérées et si le licenciement est fondé sur celles-ci. Ainsi, pour que l'abus de droit ne soit pas retenu, il faut que le motif invoqué par l'employeur ait un lien direct et nécessaire avec le licenciement.

Par exemple, la réorganisation en tant que telle n'est un motif licite que si elle implique la nécessité de licencier le travailleur visé soit de supprimer une fonction déterminée. Le contrôle du caractère licite du motif de licenciement ne remet donc pas en cause le pouvoir de l'employeur d'opérer des choix au mieux des intérêts de son entreprise. Le contrôle de légalité n'implique pas que les juridictions s'immisceraient dans la gestion ou l'organisation de l'entreprise et qu'elles vérifieraient, ainsi, l'opportunité des mesures mises en œuvre.

Quel que soit le motif (licite), le licenciement ne pourra, toutefois, pas s'accompagner du remplacement du travailleur licencié », conclut cet auteur (M. JOURDAN, « Le licenciement abusif de l'ouvrier – Evolutions » in « Le licenciement abusif : Notions, Evolutions, questions spéciales », Actes du colloque du 6/3/2009 organisé par la Conférence du Jeune Barreau de Charleroi, Anthemis, 2009, p. 81).

Il va, effectivement, de soi, que le contrôle opéré par le juge du fond ne va pas jusqu'à autoriser un contrôle d'opportunité du licenciement.

En effet, l'employeur est, en principe, seul juge des nécessités de son entreprise et de la valeur professionnelle des travailleurs qu'il occupe, le juge n'ayant, à cet égard, pas à s'immiscer dans la gestion de celle-ci (CLESSÉ et KEFER, « Examen de jurisprudence » (1995-2001) – Contrat de travail, R.C.J.B., 2003, pp. 237 à 240 et réf. citées), son rôle se limitant à vérifier la validité du motif avancé à l'appui de la décision de rompre, et en aucun cas, l'opportunité de cette décision (CT. Mons, 23 décembre 1994, JTT., 1995, p. 141 et réf. citées ; CT. Bruxelles, 18 mars 2002, JTT., 2002, p. 339 ; CT. Liège, 22 mars 2004, RG. 7242/02, inédit).

Le régime probatoire.

Selon l'enseignement de la Cour de cassation : « *La charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur pour l'application de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978. Cette règle n'oblige toutefois pas le juge à ne tenir compte que des motifs indiqués et établis par l'employeur ; elle l'autorise également à fonder sa décision en faveur de l'absence du caractère abusif sur d'autres éléments produits régulièrement, qui, bien que l'employeur ne les ait pas proposés comme motifs, ont également déterminé le licenciement d'après l'avis du juge et qui se rapportent à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier ou qui sont fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service* » (Cass., 15.06.1988, 3^{ème} Ch., JTT, 1989, p.6).

La Cour de céans s'est déjà exprimée dans le même sens en décidant qu'en l'absence de précisions du législateur, il n'y avait pas lieu de limiter à ceux énoncés lors de la rupture les motifs invoqués dont l'employeur a la charge de la preuve et qu'il s'imposait de tenir compte des motifs réels, même si ceux-ci ne sont exprimés par l'employeur qu'au moment où, confronté à une demande d'indemnité, il est appelé à justifier des motifs de l'usage de son droit de licencier (voyez : C.T. Mons, 5^{ème} Ch., 09.10.1981, JTT, 1983, p. 24 et C.T. Mons, 8^{ème} Ch., 06.06.2006, RG 18245 ; C.T. Mons, 2^{ème} Ch., 15.05.2006, RG 18891 ; C.T. Mons, 28.06.2006, RG 19823).

Ainsi, dès lors que l'employeur contre lequel est introduit une action en reconnaissance du caractère abusif du licenciement au sens de l'article 63 précité, invoque en cours de procédure des motifs qui, bien que non invoqués antérieurement, sont néanmoins susceptibles de révéler le lien existant entre le licenciement et l'aptitude ou la conduite du travailleur comme les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, la juridiction saisie ne peut se limiter à l'examen de la réalité du motif effectivement invoqué aux termes de la lettre de congé ou sur le formulaire de chômage C4.

II. 2) Application des principes au cas d'espèce

II. 2) a) Position des parties

En l'espèce, l'intimée soutient la thèse selon laquelle elle a été contrainte de diligenter une procédure de licenciement collectif telle qu'organisée par la CCT n°10 du 08/05/1973 pour faire face aux difficultés économiques auxquelles elle était confrontée, situation qui a nécessité la suppression de 7 postes de travail sur les 54 que compte l'entreprise.

Elle indique que pour sauvegarder sa compétitivité, elle devait supprimer 2 ouvriers en pré-pressé, 3 ouvriers en pressé et 2 en finition et que le choix des ouvriers à licencier a été justifié par des critères objectifs fondés sur la compétence et le nombre de jours de congé de maladie étant entendu, toutefois, qu'un régime dérogatoire a été institué au profit des travailleurs affichant au moins 20 ans d'ancienneté, à la demande des syndicats, pour leur faire bénéficier du régime plus favorable offert par la loi du 28/12/2013 sur le statut unique.

Selon l'intimée, Madame V. figurait parmi les travailleurs à licencier dès lors qu'elle avait peu d'ancienneté (ayant été engagée le 02/01/2007), prestait selon un régime de temps de travail partiel fixé à 4/5^{ème}, était la dernière engagée, ne disposait pas d'un panel de compétences complet dans son secteur d'activité et se trouvait en incapacité de travail pour une durée indéterminée.

Elle estime qu'il s'agit d'autant de critères objectifs qui ont été arrêtés une fois acquise la nécessité de procéder à la restructuration de l'entreprise de telle sorte que le licenciement ne présente aucun caractère abusif.

De son côté, Madame V. soutient que son licenciement ne présente aucun lien avec son aptitude au sens de sa capacité à exécuter le travail convenu et pas davantage avec sa conduite.

Par ailleurs, elle estime, également, que son licenciement n'est pas justifié par le licenciement collectif auquel a procédé l'intimée dans la mesure où les prétendues difficultés économiques ne sont pas prouvées tout comme la véracité de la mise en place d'une réorganisation.

Madame V. met, aussi, en exergue l'absence de preuve du moindre lien de causalité entre la réorganisation vantée et son licenciement.

II. 2) b) Position de la cour de céans

Il est acquis que le licenciement signifié à Madame V. ne repose pas sur ses aptitudes ou sa capacité à effectuer les tâches lui confiées dès lors qu'elle s'est jamais vue notifier le moindre avertissement oral ou écrit quant à ce.

L'intimée ne saurait, donc, justifier le licenciement pour ce motif dès lors que son conseil, aux termes d'un courrier adressé le 19/06/2014 à l'organisation syndicale de Madame V. a admis que « le congédiement de Madame V. n'était pas lié à son aptitude » mais était justifié « par des nécessités économiques flagrantes et une conjoncture de concurrence importante qui affectaient l'entreprise ».

Partant de cet aveu, il est donc inutile de faire droit à la demande formulée à titre subsidiaire par l'intimée visant à prouver par toutes voies de droit, en ce compris par témoins, la nature exacte des tâches exercées par Madame V..

Ce fait étant acquis, il incombe, partant, à l'intimée de démontrer :

1. la validité du motif qu'elle invoque, à savoir, les nécessités d'ordre économique de son fonctionnement ;
2. le fait que le licenciement de Madame V. est fondé sur lesdites nécessités de son fonctionnement.

En l'espèce, l'intimée apporte la preuve d'une volonté de restructuration dictée par des impératifs économiques.

Comme la cour de céans, autrement composée, a eu l'occasion de la préciser à l'occasion de l'examen du fondement du licenciement de deux autres collègues de Madame V. [C. T. Mons, 19/06/2017, en cause de la S.A. IMPRIMERIE B. FRERES c/ C.A. (RG 2016/AM/219) et C. T. Mons, 19/06/2017, en cause de la S.A. IMPRIMERIE B. FRERES c/ C.M.F. (RG 2016/AM/218)], les allégations de l'intimée quant à la crise qui frappe le secteur de l'imprimerie peuvent être entendues mais nécessitent d'être corroborées par des éléments objectifs et propres à cet employeur.

La mise en place d'une procédure de licenciement collectif, telle qu'organisée par la convention collective de travail n° 10 du 08/05/1973, au sein de la S.A. IMPRIMERIES B. FRERES, ne révèle pas les éléments concrets qui attesteraient des nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

De même, si la convention collective de travail passée le 20 novembre 2013 entre, d'une part, la S.A. IMPRIMERIE B. FRERES, d'autre part, le Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres FGTB (SETCA) et le Syndicat Libéral (CGSLB), fait état d'une diminution du chiffre d'affaires à concurrence d'1,2 millions d'euros, de l'utilisation maximale de chômage économique, du licenciement de sept travailleurs et du paiement d'indemnités de licenciement collectif, elle est dépourvue de précisions, que ce soit sur le plan comptable ou par rapport à l'ampleur précise du recours au chômage économique.

En revanche, les données du bilan de la S.A. IMPRIMERIE B. FRERES pour l'année 2013, ainsi que le rapport de gestion du conseil d'administration à l'assemblée générale extraordinaire du 3 juin 2014, relatif à l'exercice social clôturé en date du 31 décembre 2013, permettent de donner corps aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Il ressort en effet de ces documents que l'intimée présente au terme de l'année 2013 :

- une diminution des commandes en cours d'exécution (150.515,77 euros, alors que les chiffres des quatre exercices antérieurs étaient tous supérieurs à 190.000 euros) ;
- une augmentation des dettes fiscales, salariales et sociales (437.801,19 euros, alors que les chiffres des quatre exercices antérieurs étaient tous inférieurs à 386.000 euros) ;
- une diminution du chiffre d'affaires (8.876.859,87 euros, alors que les chiffres des quatre exercices antérieurs étaient tous supérieurs à 10.786.000 euros) ;
- une perte d'exploitation (- 349.902,72 euros, alors que les quatre exercices antérieurs se sont tous soldés par un bénéfice d'exploitation) ;
- une augmentation de la perte courant avant impôts (- 505.494,74 euros, alors que les pertes des quatre exercices antérieurs n'ont jamais excédé - 114.500 euros) ;
- une augmentation de la perte de l'exercice à affecter (- 496.806,91 euros, alors que les pertes des trois exercices antérieurs n'ont jamais excédé - 131.989 euros et avec la circonstance que ces pertes sont exponentielles).

Il est de plus stipulé dans le rapport de gestion précité que « *Le plan de restructuration mis en place en 2013 aura pour conséquence une réduction des frais de personnel de 450K€ dès l'exercice 2014* ».

Ces éléments font émerger les mauvais résultats financiers de l'intimée ainsi que la volonté de celle-ci d'y faire face par le biais d'une restructuration incluant différents licenciements.

Cependant, l'intimée n'apporte pas la preuve selon laquelle le licenciement de Madame V. est en lien causal avec lesdites nécessités économiques du fonctionnement de l'entreprise.

A l'instar du raisonnement adopté par la cour de céans, autrement composée, dans le cadre des litiges ayant opposé l'intimée à Mesdames C.A. et C.M.F. évoqués supra, la cour observe, à l'inverse, que plusieurs éléments appréhendés tant isolément que de manière combinée, desservent la thèse soutenue par l'intimée :

- la lettre de licenciement du 18/12/2013 adressée à Madame V. ne fait mention ni d'une restructuration, ni de difficultés dans le chef de l'entreprise, ni encore de nécessités de fonctionnement ou de raisons économiques de procéder à un licenciement ;
- la convention du 30/09/2014 relative à une dispense de prestations au cours d'un préavis ne fait davantage mention ni d'une restructuration, ni de difficultés dans le chef de l'entreprise, ni encore de nécessités de fonctionnement ou de raisons économiques de procéder à un licenciement : seul, le courrier du 19/06/2014 du conseil de l'intimée adressé à l'organisation syndicale de Madame V. a évoqué, pour la première fois, les difficultés économiques auxquelles était confrontée sa cliente et la nécessité corrélative de procéder au licenciement de 7 travailleurs « dans les services presse, finition et copie plaques » ;
- les données individuelles des travailleurs licenciés dans le cadre de la restructuration, entre autres l'identité des travailleurs licenciés et les raisons pour lesquelles ces travailleurs ont été retenus pour un licenciement, ne figurent dans aucun document ;
- l'intimée s'abstient de produire la liste de travailleurs visés par un licenciement, qui aurait été soumise aux organisations syndicales et qui n'aurait entraîné aucune réaction de leur part, hormis en ce qui concerne trois travailleurs qui comptaient plus de 20 ans d'ancienneté lesquels ont bénéficié, toutefois, d'un « régime distinct » pour leur permettre de tirer profit de la loi du 26/12/2013 sur le statut unique ;
- l'intimée justifie le licenciement de Madame V. par sa plus faible ancienneté et son régime de travail à temps partiel : cependant, ces critères n'apparaissent nullement dans ceux mis en exergue dans la CCT du 20/11/2013 ;

- par ailleurs, l'intimée s'est attachée à produire des tableaux comparant les compétences et les absences des travailleurs et soutient que les compétences de Madame V. se limitaient « *à la sortie de la machine, à la mise en boîte et à l'assembleuse* » de telle sorte qu'elle aurait manqué de polyvalence ou de « spécificités » par rapport aux autres travailleurs du service.

Cependant, mis à part la production de ces tableaux établis de manière unilatérale, l'intimée n'apporte en aucune façon la preuve concrète de ce défaut de compétence.

Or, Madame V. conteste de telles allégations prétendant, au contraire, qu'elle était polyvalente « sur plieuse » et réglait l'encarteuse, fonction non répertoriée sur ces tableaux.

Il est à noter que l'intimée, pour contrecarrer les contestations émises par Madame V. sur la nature exacte de ses fonctions et sa polyvalence, n'a pas hésité à produire une attestation de témoin (Monsieur G.S.) rédigée le 14/06/2018, non par le témoin lui-même mais bien par Monsieur GUI..., un de ses administrateurs, constat qui suffit à l'écarter des débats en raison de la déloyauté dont elle a fait montre dans l'administration de la preuve de ses assertions (voyez à ce sujet pièce 16 du dossier de l'intimée et pièce 23 du dossier de Madame V.).

Au demeurant, cette attestation prend le contrepied du courrier officiel du conseil de l'intimée du 19/06/2014 aux termes duquel il était allégué que le licenciement de Madame V. n'était pas lié à son « aptitude ».

Il est, dès lors, parfaitement irrelevant, dans le chef de l'intimée, de tenter, dans le cadre du débat judiciaire, de mettre en cause les capacités professionnelles de Madame V. ;

- enfin, s'il semble ne pas être contesté que Madame V. a été absente durant 21 jours en 2013, trois autres de ses collègues non licenciées du service « presse » ont affiché, cette année-là, un taux d'absentéisme plus élevé que le sien.

Ainsi, l'intimée ne démontre pas que le licenciement de Madame V. a été justifié par la volonté de restructuration affichée par ses soins et a été fondé sur les nécessités – d'ordre économique – de son fonctionnement.

Il ne suffit pas pour un employeur de simplement constater que le licenciement s'inscrit dans un projet de réorganisation pour l'entreprise pour considérer qu'il ne revêt pas un caractère abusif : il est, tout au contraire, exigé que l'employeur établisse la nécessité de licencier au regard de cette réorganisation jugée indispensable pour recouvrer sa capacité concurrentielle au sien du secteur industriel qui est le sien.

Il est donc avéré que l'intimée ne prouve pas à suffisance de droit le lien causal entre les difficultés économiques auxquelles elle est (a été) confrontée et le licenciement de Madame V..

Dès lors que l'intimée ne renverse pas la présomption de licenciement abusif instauré par l'article 63 de la loi du 03/07/78, tel qu'applicable à l'époque litigieuse, Madame V. est en droit de prétendre à l'indemnité réparatrice de licenciement abusif prévue par cette disposition fixée à la somme définitive (Madame V. ne justifie pas que le montant sollicité par ses soins doit être retenu à titre provisionnel) de 12.529,14€ sur base du calcul suivant :

Salaire annuel brut [(1.953€ X 12 mois) + 1.454,12€ (prime de fin d'année)
+ 168,17€ (participation partielle dans le coût des repas)] = 25.058,29€
pour un 4/5^{ème} temps.

L'indemnité pour licenciement abusif s'élève donc à :

- (25.058,29€ : 12 mois) = 2.088,19€
- (2.088,19€ X 6 mois) = 12.529,14€

La somme définitive de 12.529,14€ bruts doit être majorée des intérêts moratoires à dater du 18/12/2013 et des intérêts judiciaires jusqu'à parfait paiement au taux légal.

Ce chef de demande doit être déclaré fondé.

Il y a lieu de déclarer l'appel fondé sur ce point et, partant, de réformer le jugement dont appel quant à ce.

III. Les dépens

L'intimée excipe de sa santé financière difficile pour solliciter la réduction des indemnités de procédure dues à leur montant minimal.

Aux termes d'un arrêt prononcé le 21/01/2010, la Cour de Cassation a précisé que :
« lorsqu'une partie invoque dans ses conclusions qu'il y a lieu de réduire l'indemnité de procédure jusqu'au montant minimum en raison de sa situation financière particulièrement mauvaise, d'une part, et du caractère manifestement déraisonnable de la situation découlant de la grande différence entre les situations économiques des parties, d'autre part, le juge ne peut refuser d'accueillir cette demande uniquement au motif que les pièces produites par la partie pour prouver que sa situation financière justifie sa demande, ne démontrent pas que sa situation financière est devenue à ce point précaire qu'il y a lieu de réduire le montant de base de l'indemnité de procédure » (Cass., 21/01/2010, Pas., I, p. 219).

Eu égard à la situation financière précaire de l'intimée, la cour de céans entend limiter la condamnation de cette dernière aux dépens en fixant les indemnités de procédure dues à leur montant minimal (soit 1.100€ pour l'indemnité de procédure de première instance et 1.200€ pour l'indemnité de procédure d'appel).

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare l'appel recevable et fondé ;

Réforme le jugement dont appel en toutes ses dispositions sauf en ce qu'il a déclaré les demandes de Madame V. recevables ;

Condamne la S.A. IMPRIMERIE B. FRERES à verser à Madame V. la somme définitive de 12.529,14€ bruts à titre d'indemnité protectionnelle prévue par l'article 32, terdecies, § 4 de la loi du 04/08/1996 ;

Condamne la S.A. IMPRIMERIE B. FRERES à verser à Madame V. la somme définitive de 12.529,14€ bruts au titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, somme à majorer des intérêts moratoires à dater du 18/12/2013 et des intérêts judiciaires au taux légal jusqu'à parfait paiement ;

Condamne la S.A. IMPRIMERIE B. FRERES aux frais et dépens des deux instances taxés par la cour de céans à la somme de 2.300€ se ventilant comme suit :

- Indemnité de procédure minimale pour la procédure en première instance : 1.100€
- Indemnité de procédure minimale pour la procédure d'appel : 1.200€

Condamne la S.A. IMPRIMERIE B. FRERES à la somme de 20€ à titre de contribution pour le fonds budgétaire d'aide juridique de seconde ligne ;

Ainsi jugé par la 1^{ère} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Xavier VLIEGHE, président,
Jacques DELROISSE, conseiller social au titre d'employeur,
Philippe MARTIN, conseiller social au titre de travailleur ouvrier,

Et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve messieurs les conseillers sociaux Jacques DELROISSE et Philippe MARTIN par Xavier VLIEGHE, président, assisté de Chantal STEENHAUT, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 26 avril 2019 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Nadine ZANEI, greffier.