



Numéro de répertoire 2019/
Date de la prononciation 17/06/2019
Numéros de rôle 18/161/A

Expédié le à Rôle Coût RDR N°	Notifié aux parties le
---	---------------------------------------

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

division de Huy

Cinquième chambre

Jugement

En cause :

Madame **D**, née le....., domiciliée à.....

DEMANDERESSE – comparaisant en personne assistée de son conseil Maître Stéphane ROBIDA, avocat à 4100 Bonnelles, route du Condroz, 61-63.

Contre :

La **S.A. L'ESTEREL**, inscrite à la BCE sous le numéro 0422.001.567, dont le siège social est établi à 4540 Amay, chaussée Roosevelt, 83 bte 1.

DEFENDERESSE – ayant pour conseil Maître Pascal BERTRAND, avocat à 4500 Huy, rue Delloye Matthieu, 4, comparaisant par Maître Céline VANHEESWYCK, avocate.

Requête déposée au greffe le 30 mars 2018.

A l'audience publique tenue en langue française le 13 mai 2019, les conseils des parties sont entendus en leurs explications et moyens puis le tribunal clôture les débats.

Et ce jour, à l'appel de la cause :

LE TRIBUNAL PRONONCE LE JUGEMENT SUIVANT :

Vu les articles 1, 30, 34 à 37 et 41 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu la non conciliation des parties.

Vu le dossier de la procédure, dont :

- la requête introductive d'instance déposée au greffe le 30 mars 2018 ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire le 1^{er} juin 2018 ;
- les conclusions de la S.A. l'ESTEREL déposées au greffe le 11 septembre 2018 ;
- les conclusions de Madame D déposées au greffe le 2 novembre 2018 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la S.A. l'ESTEREL déposées au greffe le 20 février 2019 ;

- les dossiers des parties déposés à l'audience du 13 mai 2019.

A. LES FAITS

Madame D était occupée dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein en qualité d'infirmière depuis le 1^{er} janvier 2017 par la S.A. L'ESTEREL, qui exploite une maison de repos et de soins.

Elle fut en incapacité de travail du 3 au 16 juillet 2017, en raison d'un accident survenu alors qu'elle participait à un rallye automobile, en tant que co-pilote de son frère.

Par courrier du 13 juillet 2017, la S.A. L'ESTEREL lui notifia son refus de lui payer le salaire garanti relatif à cette période, l'incapacité de travail étant due, selon elle, à un accident de la vie privée dans le cadre de l'exercice d'un sport dangereux et d'une manifestation organisée et non purement récréative.

Par courrier recommandé du 26 juillet 2017, la S.A. L'ESTEREL notifia ensuite à Madame D son licenciement moyennant prestation d'un préavis de 6 semaines prenant cours le lundi 31 juillet 2017.

Par l'intermédiaire d'un courrier de son syndicat du 3 août 2017, Madame D a contesté le refus de paiement de son salaire garanti. La S.A. L'ESTEREL y a répondu par lettre du 11 août 2017, confirmant sa position au motif que les participants à cette manifestation sportive peuvent recevoir une, voire deux coupes, et que le véhicule utilisé par Madame D lors de la course bénéficiait de sponsors.

Le 18 août 2017, Madame D a fait parvenir à son employeur des photos claires des autocollants figurant sur le véhicule, ainsi qu'une attestation de son oncle, patron de l'Atelier du Pneu.

Par un courrier recommandé de son syndicat du 12 septembre 2017, Madame D a réitéré sa position, précisant qu'elle n'a reçu aucune coupe puisqu'elle n'a pas terminé la course en raison de son accident, que les autocollants ne sont que des références à diverses associations en lien avec le rallye, et qu'aucune somme n'a été versée par l'Atelier du Pneu.

Par cette lettre, elle a également demandé que les motifs de son licenciement lui soient communiqués.

La S.A. L'ESTEREL a répondu à cette demande, par l'intermédiaire d'un e-mail du 17 octobre 2017 du bureau de consultance DELOITTE, faisant état de multiples reproches envers Madame D, tels que nonchalance, mise en danger des patients, travail mal ou pas exécuté, refus de suivre les consignes et les ordres de

l'infirmière en chef, absence d'esprit d'équipe et responsable d'une mauvaise ambiance. Elle y précise en outre, que divers avertissements oraux ont été adressés à Madame D, et que ses obligations lui ont été rappelées au terme d'un entretien formel du 23 mars 2017, au cours duquel il lui a été indiqué qu'il s'agissait de sa dernière chance et qu'elle devait changer radicalement de comportement.

B. OBJET DES DEMANDES

Madame D demande la condamnation de la S.A. L'ESTEREL au paiement des sommes brutes suivantes :

- 1.062,48 € à titre de salaire garanti pour la période du 3 au 16 juillet 2017 ;
- 1.213,10 € à titre de sanction civile conformément à la CCT 109 ;
- 10.311,41 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable conformément à la CCT 109.

Ainsi qu'aux intérêts de retard au taux légal depuis le 29 septembre 2017 sur les sommes précitées, et aux dépens.

C. RECEVABILITE DE L'ACTION

L'action est recevable, la partie demanderesse ayant intérêt et qualité pour la former.

D. DISCUSSION

D.1. Salaire garanti

D.1.1. Rappel des principes :

En vertu de l'article 52 §3 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail,
*« La rémunération visée au § 1er n'est pas due à l'ouvrier :
1° qui a été accidenté à l'occasion d'un exercice physique pratiqué au cours d'une compétition ou exhibition sportive pour lesquelles l'organisateur perçoit un droit d'entrée et pour lesquelles les participants reçoivent une rémunération sous quelque forme que ce soit;(...) »*

Deux conditions cumulatives sont donc prévues, à savoir que la compétition ou l'exhibition doit donner lieu à :

- La perception d'un droit d'entrée par l'organisateur et à
- La perception d'une rémunération sous quelque forme que ce soit.

Pour l'application de cet article, certes toute forme de rémunération doit être prise en compte (puisque la loi précise « *sous quelque forme que ce soit* »). Il n'en reste pas moins que seule l'octroi aux participants d'un avantage pouvant être qualifié de rémunération justifie le refus du salaire garanti.

Il y a donc lieu de s'interroger sur la définition de cette notion de rémunération.

S'agissant d'une exception au principe du paiement du salaire garanti, la notion de rémunération doit être interprétée de façon stricte.

Que l'on se réfère à la notion de rémunération au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail (telle que définie par la Cour de cassation), à la notion de rémunération au sens de la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération (article 2 de cette loi) ou encore à la notion de rémunération au sens du Code d'impôt sur les revenus, il est constant que la rémunération est toujours un avantage obtenu à l'occasion de l'exercice d'une activité professionnelle.

D.1.2. En l'espèce :

Madame D était co-pilote de son frère lors de la course de rallye automobile au cours de laquelle elle a fait un accident.

Il n'est pas contesté qu'un droit d'entrée était perçu par l'organisateur de la manifestation. Cette condition de l'article 52 §3 est donc remplie.

C'est à propos de la seconde condition (la perception d'une rémunération) que les parties sont en désaccord.

Il résulte du règlement de l'événement (annexe de la pièce n° 6 de Madame D), que la manifestation pour la division HISTO-DEMO est définie comme suit : « *La division HISTO-DEMO n'est pas une compétition. Aucune notion de temps n'est prise en considération, aucun chronométrage n'est réalisé et aucun classement n'est établi, à aucun moment de la manifestation. La division « HISTO-DEMO » doit donc être considérée comme une démonstration permettant aux participants de découvrir des parcours fermés à la circulation publique, présentant les meilleures conditions de sécurité possibles et d'y évoluer, chacun à leur rythme.* »

Ce règlement ne prévoit l'octroi d'aucune somme ou avantage en nature aux participants.

Il prévoit uniquement l'octroi de coupes aux personnes limitativement énumérées à l'article 13, à savoir celles qui sont arrivées dans les premiers des classements de certaines divisions. La division HISTO-DEMO ne semble pas y être visée, ce qui paraît logique puisqu'elle n'est pas considérée comme une compétition.

Quoi qu'il en soit, le Tribunal estime qu'une coupe ne peut constituer une rémunération au sens de l'article 52 §3 précité. Une rémunération doit en effet

avoir une valeur financière, qu'elle soit versée en espèce ou en nature. Or une coupe est un symbole sans valeur marchande.

Il est donc inutile que le Tribunal s'interroge sur la possibilité qu'aurait eu Madame D, ou non, de recevoir une coupe (compte tenu de la division de la manifestation à laquelle elle était inscrite).

Quant à l'existence de sponsors, le Tribunal constate que Madame D a apporté dès le 18 août 2017 toutes les explications demandées par la S.A. L'ESTEREL concernant les autocollants se trouvant sur le véhicule. Il en résulte qu'il s'agit pour la plupart d'autocollants d'associations actives dans le domaine du rallye, et non de sponsors. Cette thèse est parfaitement plausible au regard des éléments produits ; la S.A. L'ESTEREL n'apporte pas le moindre élément de nature à la contredire.

Quant à l'Atelier du Pneu, il résulte de l'attestation de Monsieur PIRARD (oncle de Madame D) qu'il s'est contenté d'apporter une aide technique pour le montage et l'équilibrage des pneus du véhicule et qu'il n'a pas fait le moindre don financier.

Selon la S.A. L'ESTEREL, cette intervention en nature constitue une rémunération au sens de l'article 52 §3.

Ainsi qu'il a été rappelé ci-dessus, la notion de rémunération se rapporte toujours à l'exercice d'une activité professionnelle et l'article 52§3 doit faire l'objet d'une interprétation stricte.

Or la S.A. L'ESTEREL ne démontre pas (et rien, dans le dossier, ne permet de considérer) que cette course constituait peu ou prou pour Madame D une activité professionnelle. Cela semble d'autant moins être le cas que le règlement particulier produit en annexe de la pièce 6 de Madame D, présente expressément la division HISTO-DEMO comme un parcours de découverte pour les participants, et exclut expressément la notion de compétition.

Le Tribunal relève en outre que Madame D était co-pilote et n'était pas propriétaire du véhicule en sorte qu'il n'est pas acquis qu'une intervention en nature sur le véhicule de son frère lui ait procuré un quelconque avantage financier.

La S.A. L'ESTEREL ne peut être suivie lorsqu'elle soutient que Madame D n'apporte pas la preuve qu'elle n'a pas perçu de rémunération. Raisonant de la sorte, elle renverse la charge de la preuve.

C'est à la S.A. L'ESTEREL qu'il appartient, en vertu de l'article 870 du Code judiciaire, de prouver ce qu'elle allègue et donc de démontrer que Madame D a

perçu une rémunération. Madame D a, de son côté, collaboré loyalement à la charge de la preuve en apportant aux débats tous les éléments pertinents sollicités. Sur base de ceux-ci, le Tribunal considère que la perception d'une rémunération au sens de l'article 52 §3 n'est pas établie.

C'est encore à tort que la S.A. L'ESTEREL entend se dispenser du paiement du salaire garanti en faveur de Madame D au motif que celle-ci aurait vraisemblablement été indemnisée pour cette période d'incapacité par l'assureur du conducteur ou celui de l'organisateur de l'épreuve automobile.

Le salaire garanti est dû par la S.A. L'ESTEREL en vertu de l'article 52 de la loi du 3 juillet 1978 indépendamment de toute autre indemnisation à laquelle Madame D pourrait prétendre, à charge pour la S.A. L'ESTEREL d'exercer ensuite un recours contre le tiers responsable éventuel pour obtenir l'indemnisation de son propre préjudice.

La demande de Madame D doit être déclarée fondée.

Ainsi que le relève la S.A. L'ESTEREL, le montant de 1.062,48 € bruts réclamé par Madame D à ce titre n'est nullement justifié en sorte qu'il y a lieu d'accorder une somme provisionnelle de 1,00 €, dans l'attente que Madame D justifie sa réclamation.

D.2. Amende civile fondée sur la CCT n° 109

Madame D considère que l'indemnité prévue à l'article 7 § 1 de la CCT n° 109 du Conseil National du travail est due dès lors que les motifs de son licenciement ne lui ont pas été adressés par courrier recommandé.

L'article 5 de la CCT n° 109 stipule que : « *L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.*

La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »

L'article 7 dispose ensuite que : « *§ 1er. Si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 ou s'il les communique sans respecter l'article 5, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.*

§ 2. L'amende prévue au § 1er ne s'applique pas si l'employeur a communiqué de sa propre initiative, conformément à l'article 6, les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur.

§ 3. L'amende prévue au § 1er est cumulable avec une indemnité due sur la base de l'article 9. »

Il s'en déduit que tout non-respect de l'article 5 est sanctionné par le paiement de l'amende civile forfaitaire.

L'article 7,§2 exclut uniquement l'application de l'amende civile dans l'hypothèse ou préalablement à la demande du travailleur, l'employeur a spontanément communiqué les motifs concrets du licenciement. Tel n'est pas le cas en l'espèce, la S.A. L'ESTEREL n'ayant communiqué les motifs concrets du licenciement qu'en réponse à la demande du syndicat de Madame D.

En imposant ainsi à l'employeur d'envoyer les motifs par courrier recommandé, la CCT n° 109 crée un équilibre entre d'une part les obligations formelles auxquelles le travailleur doit se conformer pour bénéficier des effets de la CCT n° 109 et d'autre part, les formalités imposées à l'employeur lorsqu'il répond à la demande du travailleur.

Le Tribunal considère par conséquent que l'envoi des motifs concrets par l'employeur par e-mail ne répond pas au prescrit de l'article 5 de la CCT n°109 et doit donner lieu au paiement de l'amende civile de 2 semaines de rémunération.

Ainsi que le relève la S.A. L'ESTEREL, le montant de 1.213,10 € bruts réclamé par Madame D à ce titre n'est nullement justifié en sorte qu'il y a lieu d'accorder une somme provisionnelle de 1,00 € pour ce poste, dans l'attente que Madame D justifie sa réclamation.

D.3. Indemnité de licenciement manifestement déraisonnable

D.3.1. Rappel des principes :

En vertu de l'article 8 de la CCT 109,

« Un licenciement manifestement déraisonnable est 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. »

Sur base de cette disposition, il appartient au Tribunal de contrôler deux éléments :

1. Il doit tout d'abord vérifier si les motifs sont ou non en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.
2. Il doit ensuite contrôler l'exercice du droit de licencier de l'employeur par référence à ce que serait l'exercice de ce droit par un *employeur normal et raisonnable*.

Le commentaire de cet article, au sein de la CCT n° 109 mérite d'être consulté car il précise l'intention commune des partenaires sociaux.

Il précise que : « 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. »

Il en résulte que le Tribunal doit se livrer uniquement à un contrôle marginal et ne peut donc substituer purement et simplement sa propre appréciation à celle de l'employeur. Il doit laisser à celui-ci la maîtrise de la gestion de son entreprise, seules les décisions manifestement déraisonnables pouvant être sanctionnées.

D.3.2. En l'espèce :

La S.A. L'ESTEREL justifie le licenciement de Madame D par l'attitude de celle-ci.

Elle produit à cet égard des attestations de quatre personnes différentes, à savoir deux infirmières en chef, une auxiliaire de soins, et la responsable des ressources humaines en poste à l'époque où Madame D était en service.

Il résulte de ces attestations qui sont précises et concordantes que :

- Madame D faisait preuve de désinvolture dans l'exécution de son travail (manque de réactivité suite aux problèmes des patients, absence de contrôle des paramètres, ...)
- Madame D pouvait se montrer arrogante lorsqu'une remarque lui était faite ;
- Madame D manquait de conscience professionnelle en sorte que ses supérieurs n'avaient pas confiance dans son travail ;

- Madame D compromettait la cohésion au sein de l'équipe soignante (disputes avec ses collègues, propos déplacés) et la coordination des soins ;
- Madame D ne respectait pas les consignes données par ses supérieurs.

Il résulte également de l'attestation de Madame T, infirmière en chef, et de Madame W, responsable des ressources humaines, que Madame D a fait l'objet de nombreuses remarques orales et qu'elle n'a pas adapté son comportement en conséquence.

Le fait qu'un préavis à prester lui ait été notifié n'est pas de nature à mettre en doute les allégations précises et concordantes de 4 personnes différentes.

Certes, ces attestations ne répondent pas au prescrit du Code judiciaire. Elles sont toutefois parfaitement concordantes entre elles, sont rédigées de façon manuscrite (ce qui est un indice de sincérité, d'autant que le libellé des différentes attestations est différent), datées et signées par chacun des témoins, et ne sont contredites par aucun élément probant. Elles emportent dès lors la conviction du Tribunal.

Le Tribunal considère par conséquent que le licenciement de Madame D ne fut pas manifestement déraisonnable au sens de la CCT n° 109.

Ce chef de demande de Madame D doit être déclaré non fondé.

Par ces motifs,

le Tribunal,

statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable et partiellement fondée.

Condamne la S.A. L'ESTEREL à payer à Madame D :

- 1 € provisionnel à titre de salaire garanti du 3 au 16 juillet 2017 ;
- 1 € provisionnel à titre d'amende civile prévue par l'article 7 §1 de la CCT n°109.

Réserve à statuer quant au montant du salaire garanti et de l'amende civile, ainsi qu'aux intérêts de retard y relatifs.

Déboute Madame D du surplus de ses demandes.

Réserve à statuer sur les dépens.

Renvoi la cause au rôle.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par :

Madame Stéphanie BAR, juge, présidant la présente chambre ;
Monsieur Ferenc SEBOK, juge social au titre d'employeur ;
Monsieur Angelo IEZZI, juge social au titre d'employé ;
qui ont assisté aux débats de la cause, et délibéré conformément au prescrit légal,
assistés de Monsieur Frédéric GILLET, greffier.

Le greffier

La présidente et les juges sociaux

Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la CINQUIEME Chambre du Tribunal du Travail de Liège, division de Huy, du LUNDI DIX-SEPT JUIN DEUX MILLE DIX-NEUF par Madame Véronique TORDEUR, juge, assistée de Frédéric GILLET, greffier, Madame Stéphanie BAR, juge, étant légitimement empêchée au jour du prononcé est remplacée par ordonnance du 7 juin 2019 (art 782bis du Code judiciaire).

Le greffier

Le juge