

3

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION NEUFCHATEAU

JUGEMENT PRONONCE A L'AUDIENCE PUBLIQUE DU 22 JUIN 2020

Rôle n° 19 / 104 / A

Rép. n° A.J. n° 20/ 477.

Exp. du

à

JTT n°

En cause de :

TA

Partie demanderesse représentée par : Mme LEYMAN Isabelle, déléguée syndicale porteuse de procuration

Contre :

SPRL WALUPORTES, BCE: 0893.100.873, Barrière-Hinck, 5 à 6680 SAINTE-ODE

Partie défenderesse ayant pour conseil Me MOTTET Jean-Charles, avocat

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

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu l'impossibilité de concilier les parties ;

Vu la requête introductive d'instance transmise au greffe par recommandé du 25 mai 2019 ;

Vu les conclusions des parties ;

Vu le dossier de la partie défenderesse ;

Vu le dossier de la partie demanderesse ;

Mme Leyman, à l'audience publique du 25 mai 2020, a demandé à recourir à la procédure écrite, telle que sollicitée par la partie défenderesse ;

Vu l'article 755 du Code judiciaire et la demande conjointe des parties de recourir à la procédure écrite.

I. Objet de la demande

Monsieur T sollicite la condamnation de son ancien employeur, la SPRL WOLUPORTES à un solde d'indemnité de rupture correspondant à 11 jours de préavis (soit 1243,26 €) ainsi qu'à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération.

II. Recevabilité

La procédure est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux et devant la juridiction compétente.

III. Les faits

Monsieur T a été engagé par la SPRL WALUPORTES en date du 30 mai 2016 comme manoeuvre. Il s'agissait d'un contrat à durée indéterminée et à temps plein. Il est licencié en date du 31 mai 2018 moyennant la prestation d'un préavis de 12 semaines prenant cours le 4 juin 2018.

En effet, par courrier recommandé du 31 mai 2018, la SPRL WALUPORTES notifie à Monsieur T son préavis, dans les termes suivants :

« ... Nous vous informons de notre décision de mettre un terme au contrat de travail que nous avons signé, en respectant un délai de préavis.

Ledit délai de préavis de 12 semaines prendra cours le 04/06/ 2018 ».

Par courrier recommandé du 5 juin 2018, l'employeur est interrogé par Monsieur T sur les motifs ayant conduit à son licenciement.

Par envoi recommandé du 1^{er} août 2018, la SPRL WALUPORTES lui répond :

« ... Suite à votre demande je vous laisse savoir les motifs de votre licenciement

- Plus besoin de deuxième homme pour le montage

- Moins de commande dans le montage de portes

- Vous n'avez pas les capacités de faire des dépannages ; reorganisation dans le montage et l'après vente

Veillez vous présenter à l'atelier (barrière hinck 5 à saint – ode) le 27 août 2018 à 7 h en tenue de travail ».

Monsieur T répond, par courrier recommandé du 10 août 2018 :

« ...A ce jour je n'ai pas encore reçu ma fiche de paie de juin et de juillet 2018.

J'ai reçu un montant de 902,68 Euro sur mon compte bancaire à la date du 06/08/2018, mais ce dernier ne correspond pas à mon salaire.

Vous m'avez dispensé de la prestation de mon préavis mais pas de mon salaire.

Pourriez-vous dès lors m'envoyer mes fiches de paie et solder mon salaire ?

Vous indiquez comme motifs de mon licenciement que je n'ai pas les capacités de faire les dépannages. Cependant vous ne m'avez jamais demandé d'en faire jusqu'à présent.

Vous indiquez également que vous n'avez plus besoin d'un deuxième homme pour le montage mais vous me licenciez et réengagez dans les jours qui suivent une personne pour me remplacer et qui fait le même travail que moi.

Enfin vous me demandez de me présenter le 27/08/2018 en tenue de travail à l'atelier.

Cependant ce jour-là je ne serai plus sous contrat de travail chez vous étant donné que mon préavis débutant le 04 juin pour une durée de 12 semaines prendra fin le 26/08/2018... ».

Par courrier recommandé du 18 août 2018, la SPRL WALUPORTES écrit :

« ... Suite à votre lettre recommandée du 10/08/2018, nous vous envoyons vos fiches de paie du mois de juin et juillet 2018.

Le montant de 902,68 € (juillet 2018) qui est correct, correspond à :

- 6 jours de travail effectif*
- 1 jour férié*
- 4 demi jours de recherche autre emploi*
- 11 jours de vacances légales en juillet (congé du bâtiment du 16/07/2018 au 03/08/2018 inclus)*

Le délai de votre préavis est de 12 semaines a pris cours le 04/06/2018 et prendra fin le 25/08/2018... ».

Selon le C4, le contrat de travail a pris fin le 27 août 2018.

Par lettre recommandée du 6 décembre 2018, la CSC interpelle l'employeur concernant les motifs à l'origine du licenciement de Monsieur T. et souligne la variation dans les motifs invoqués ainsi que le fait qu'aucune preuve de ceux-ci n'a été produite.

La SA WALUPORTES répond à la CSC, par recommandé du 21 décembre 2018 :

« ... Pour votre information et à nouveau celle de Monsieur T. il s'avère que nous avons malheureusement du effectuer différents licenciements, et ce dans le cadre d'une restructuration complète, ceci dû à une grande diminution de la masse de travail.

Croyez-vous qu'il est simple de devoir se séparer de certains ouvriers pour garder la société la tête hors de l'eau ?

Veuillez prendre note de ceci.

Au mois d'Août 2017 encore nous étions 20 personnes travaillant à temps plein pour waluportes, que fin Février 2018 nous étions encore 11, et qu'entre temps nous ne sommes plus que 8 du fait du grandissement du marché concurrent et peut-être même du marché ou produits venants d'ailleurs.

Sachez aussi que monsieur T. n'a pas du prester une seule minute de son préavis de licenciement, que tous son temps il l'a pu l'octroyer à la recherche d'un nouvel emploi et que pendant ce temps-là il était rémunéré par Waluportes.

Que s'il avait eu 50 % des compétences qu'il pense ou qu'il prétant avoir il aurait à mon sens retrouver un travail le lendemain de son licenciement... ».

IV. Discussion

a) Les arriérés de salaire

1. Principes

L'article 28 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit :

« L'exécution du contrat est suspendue :

1° en cas de fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles ainsi que pendant les vacances annuelles prise par le travailleur en dehors de ladite période de fermeture ; ... ».

L'article 38, § 2, deuxième alinéa de la même loi, stipule :

« En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension ».

2. En l'espèce

Il ressort des éléments du dossier que l'entreprise a été fermée pour vacances annuelles entre le 16 juillet et le 31 août 2018, soit durant la période couverte par le préavis de Monsieur T

Son préavis devait donc être prolongé d'une période équivalente.

Il réclame par conséquent une indemnité de rupture complémentaire au préavis, correspondant à la durée de la suspension de son contrat de travail, soit 1243,26 € (11 j x 8 h/j x 14,128 €/h).

L'employeur n'apporte aucun argument ni aucune explication concernant ce chef de demande.

La demande de Monsieur T est fondée.

b) La CCT 109

1. Principes

L'article 8 de la C.C.T. 109 prévoit :

« 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. »

L'article 9 de la C.C.T. 109 prévoit :

« § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales. »

Concernant le régime probatoire, l'article 10 de la C.C.T. 109 prévoit :

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

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »

2. En l'espèce

Il n'est pas contesté que les délais prévus aux articles 4 et 5 de la C.C.T. 109 ont été respectés par les

parties : le travailleur a interrogé son ancien employeur, sur les motifs de son licenciement, dans les formes et délais prescrits, et son employeur lui a répondu en temps voulu.

Par conséquent, au niveau de la charge de la preuve, la situation est réglée par la première proposition contenue dans l'article 10 de la C.C.T. 109., à savoir que chaque partie à la charge de la preuve des faits qu'elle allègue.

S'opère donc un partage de la charge de la preuve :

- Dans un premier temps, l'employeur doit établir la réalité des motifs allégués (en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise) ainsi que le lien de causalité entre ceux-ci et le licenciement intervenu ; une fois ces éléments prouvés, ces motifs, à l'origine du licenciement, sont alors présumés ne pas être déraisonnables ;
- Il appartient alors au travailleur, dans un second temps, d'établir que la décision de licenciement est néanmoins manifestement déraisonnable.¹

Pour justifier le licenciement de Monsieur T. , la SPRL WALUPORTES invoque :

- une diminution du nombre de travailleurs dans l'entreprise, passant de 20 salariés en 2017 à 8 fin 2018 ;
- une réorganisation dans le montage et l'après- vente ;
- moins de commande dans le montage des portes ;
- plus besoin de deuxième homme pour le montage ;
- le fait que Monsieur T. n'a pas la capacité de faire des dépannages.

Pour rappel, il appartient à l'employeur d'établir la réalité de ces motifs, ainsi que leur lien de causalité avec le licenciement dont Monsieur T. a fait l'objet.

Pour ce faire, la SPRL WALUPORTES dépose ses comptes annuels, rédigés en néerlandais, reprenant les données comptables des années 2016, 2017 et 2018.

Il ressort de ceux-ci qu'en moyenne, en 2016, la SPRL WALUPORTES a occupé 13,7 travailleurs ; en 2017 : 14,6 travailleurs ; en 2018 : 10,6 travailleurs.

Cependant, il incombe encore à l'employeur d'établir le lien de causalité existant entre cette diminution du nombre de travailleurs dans l'entreprise et le licenciement de Monsieur T. : il lui faut démontrer que les postes perdus correspondent au type de travail qu'effectuait Monsieur T.

Or, celui-ci dépose, en pièce 10 de son dossier, une capture d'écran de la page facebook de l'employeur.

Il ressort de celle-ci qu'en date du 14 mai 2018, soit 15 jours avant le licenciement de Monsieur T.

l'entreprise recherchait un « *monteur porte de garage avec expérience* ». Le 19 septembre 2018, il recherchait des « *monteurs postes de garages sectionnelles sérieux et motivés* ».

Force est de constater que la SPRL WALUPORTES n'apporte aucune explication relativement à cette pièce. En outre, il n'est pas contesté que Monsieur T. exerçait en tant que monteur de porte de garages.

Concernant son aptitude à faire des dépannages, Monsieur T. indique, sans être contredit, qu'aucune prestation de ce type ne lui a jamais été demandée.

Dès lors, les pièces déposées par la SA WALUPORTES ne suffisent pas à démontrer la réalité des motifs invoqués ni le lien de causalité entre la diminution du nombre de travailleurs dans l'entreprise et le licenciement de Monsieur T. (puisque l'employeur cherchait à engager d'autres travailleurs ayant un profil semblable à celui de Monsieur T. dans les semaines précédant son licenciement ainsi que

¹ C. Menier et S. Gilson, "Le régime probatoire prévu par l'article 10 de C.C.T. n°109 : un imbroglio sans objet ? », in *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable*, Cinq années d'application de la C.C.T. n° 109, Anthémis, 2020, p 135.

dans les semaines suivant la fin de son contrat de travail).

Monsieur T réclame une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalent à 17 semaines de rémunération, soit le maximum prévu.

A partir du moment où l'employeur échoue à établir le motif de licenciement lié à l'aptitude de Monsieur T, et le lien de causalité entre les nécessités de fonctionnement de l'entreprise invoquées et le licenciement du demandeur, il y a lieu de faire droit à la demande et d'octroyer à Monsieur T une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable d'un montant de 9607,04 € brut.

En effet, en deux années d'ancienneté, l'employeur ne démontre pas avoir formulé un quelconque reproche à l'encontre de Monsieur T.

V. Les intérêts

La partie demanderesse demande la condamnation de la partie défenderesse aux intérêts moratoires légaux et judiciaires sur les sommes dues.

En vertu des articles 2 et 10 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération, les intérêts courent de plein droit à dater de la fin du contrat de travail.

VI. Les dépens

Selon l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé.

La partie demanderesse obtenant gain de cause sur l'ensemble de ses prétentions, il y a lieu de condamner la partie défenderesse aux dépens.

PAR CES MOTIFS LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement ;

Déclare la demande recevable et fondée ;

Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse la somme de 1243,26 € à titre d'indemnité de rupture complémentaire à majorer des intérêts moratoires puis judiciaires, au taux légal, à partir du 27 août 2018 et jusqu'à parfait paiement ;

Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse la somme de 9607,04 € brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts moratoires puis judiciaires, au taux légal, à partir du 27 août 2018 et jusqu'à parfait paiement ;

Condamne la partie défenderesse aux dépens, nuls dans le chef de la partie demanderesse ;

Condamne la partie défenderesse à la contribution de 20 € au fond budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne qu'elle remboursera donc à la partie demanderesse.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 2^{ème} chambre du tribunal du travail de Liège - division Neufchâteau, composée de :

L.DUQUESNE, Juge président la chambre,

H.DEVILLERS, Juge social employeur,

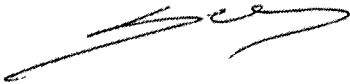
E.SOPPELSA, Juge social ouvrier,

qui ont assistés aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature de C. Seret, greffier.

Le Greffier

Les Juges sociaux

Le Juge président la chambre



C.SERET



H.DEVILLERS



E.SOPPELSA

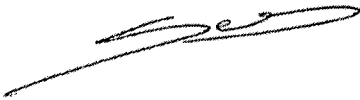


L.DUQUESNE

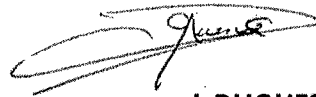
Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège division Neufchâteau, du 22.06.2020 au palais de Justice, Place C. Bergh, 7/4 par L.DUQUESNE, Juge président la chambre, assistée de C. SERET, greffier, qui signent ci-dessous.

Le Greffier

Le Juge président la chambre



C. SERET



L.DUQUESNE