

numéro de répertoire <b>2023/ 124</b>
date du Jugement <b><u>10 mai 2023</u></b>
numéro de rôle <b>R.G. : 22 / 134 / A</b>

ne pas présenter à l'inspecteur

expédition		
délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de  
LIEGE, Division  
VERVIERS**

**Jugement**

1ère chambre

présenté le
ne pas enregistrer

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE  
DIVISION VERVIERS

AUDIENCE PUBLIQUE DU 10 mai 2023  
(Première Chambre)

R.G. : 22 /134/A

Rep : 23/ 7240

Le jugement suivant a été prononcé :

**EN CAUSE :**

J. ....  
Inscrit au Registre National sous le numéro  
Domicilié à .....  
Partie demanderesse comparaisant par Madame J. .... ; porteuse d'une  
procuratation écrite, assistée par Maître MARCELLE Vincent loco Maître CRAHAY Paul,  
avocat à LIEGE.

**CONTRE :**

**EMOCAR S.A.,**  
Inscrite à la BCE sous le numéro 0416.795.538,  
dont le siège social est établi à 4800 VERVIERS, Thier de Hodimont, 105.  
Partie défenderesse comparaisant par Madame BRUCCULERI Elena, porteuse d'une  
procuratation écrite, assistée par Maître MOUREAU Olivier, avocat à LIEGE.

.....  
**1. INDICATIONS DE PROCÉDURE**

A l'audience de clôture des débats du 22 mars 2023, les pièces du dossier de la procédure sont essentiellement les suivantes :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le 25 février 2022 ;
- Conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie demanderesse reçues au greffe le 23 janvier 2023 ;
- Conclusions additionnelles et de synthèse et dossier de pièces de la partie défenderesse reçus au greffe le 16 février 2023 ;
- Dossier de pièces pour la partie demanderesse reçu au greffe le 16 mars 2023.

Le tribunal a entendu les arguments des parties présentes et/ou représentées.

La loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire a été respectée.

## 2. FAITS

Monsieur J. a été engagé en tant qu'employé le 1<sup>er</sup> novembre 1997 au sein de la S.A. EMOCAR, société qui exploite des concessions automobiles à Verviers, Visé et Trois-Ponts. A la même date, il a également été nommé administrateur de ladite société en remplacement de Monsieur E. Le 15 mai 2013, il a été nommé administrateur-délégué.

A cette époque, l'unique actionnaire était vraisemblablement Monsieur P E.

En 2020, l'actionnariat de la S.A. EMOCAR a été modifié, la totalité des parts auraient été cédées à la S.A. ARUNAS. Et cette société aurait elle-même été reprise en 2021 par la S.A. EMIL FREY, dont Monsieur V. est l'administrateur-délégué.

En novembre 2020, des discussions ont alors eu lieu entre la S.A. EMOCAR et Monsieur J. quant à la poursuite de leur collaboration, Monsieur J., né en mai 1961, espérant pouvoir accéder à une pension anticipée le 1<sup>er</sup> juin 2022.

La S.A. EMOCAR envisageait la poursuite de la collaboration sous statut d'indépendant. Monsieur J., lui, après avoir pris ses renseignements auprès de son expert-comptable et d'un secrétariat-social, a écrit à Monsieur V. en date du 29 novembre 2020 pour faire part de sa proposition. Il demandait alors la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée de 2 ans, renouvelable maximum 2 fois, s'il donnait satisfaction, avec un préavis de 3 mois.

Suite à des discussions entre les parties, la S.A. EMOCAR a engagé Monsieur J. sous contrat de travail à durée déterminée pour une durée de 6 mois prenant cours le 19 janvier 2021, jusqu'au 18 juillet 2021.

Le 18 janvier 2021, Monsieur J. a démissionné de son mandat d'administrateur-délégué et c'est Monsieur V. qui a été nommé administrateur-délégué pour une durée de 6 ans.

Ensuite, un entretien a eu lieu le 2 mars 2021, en présence de Monsieur J., Monsieur V. et Madame N. (vraisemblablement membre dirigeante). Au cours de cet entretien, le licenciement de Monsieur J. lui a été notifié, avec effet immédiat et moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 1 semaine de rémunération.

Par courrier du 29 avril 2021, Monsieur J. a contesté son licenciement par l'intermédiaire de ses conseils et a réclamé des dommages et intérêts à la S.A. EMOCAR en raison des motifs, des circonstances et du caractère abusif de son licenciement.

Par courrier du 26 mai 2021, le conseil de la S.A. EMOCAR a, à son tour, contesté la demande de Monsieur J.

Après d'autres échanges par courriers entre les parties, Monsieur J. a introduit la présente procédure en date du 25 février 2022.

### **3. DEMANDE ET POSITIONS DES PARTIES**

Monsieur J. demande au tribunal de condamner la SA EMOCAR à payer à Monsieur J. un montant de 20.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif à majorer des intérêts au taux légal depuis le 2 mars 2021 jusqu'à complet paiement.

La S.A. EMOCAR estime que licenciement n'est pas abusif et demande à titre principal que la demande de Monsieur J. soit déclarée non fondée.

A titre subsidiaire, si le tribunal devait constater l'existence d'un abus de droit, elle considère que le montant réclamé à titre de dommages et intérêts n'est pas étayé. Monsieur J. le chiffre, selon elle arbitrairement, à la somme de 20.000 €.

### **4. RECEVABILITE**

La procédure est recevable pour avoir été introduite dans les termes et délai légaux, Monsieur J. ayant intérêt et qualité pour l'introduire et le tribunal étant compétent pour en connaître.

Aucun moyen d'irrecevabilité n'est soulevé et ne semble devoir être soulevé par la tribunal de sa propre initiative.

### **5. ANALYSE DU TRIBUNAL**

#### Règles applicables

1. Le licenciement ou la démission sont des modes ordinaires de rupture des contrats de travail. L'exercice normal du droit de licencier n'est pas constitutif, en lui-même d'une faute.

2. Le droit de licencier ne peut toutefois être exercé de manière abusive (en application du principe de l'exécution de bonne foi des conventions prévus par l'article 1134 du code civil).

La partie qui soutient que la rupture d'un contrat de travail est abusive doit, conformément au droit commun, rapporter la preuve d'une faute, d'un dommage et d'un lien de causalité<sup>1</sup>.

Selon la Cour de cassation, constitue un abus de droit, l'exercice de droits d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ces droits par une personne prudente et diligente<sup>2</sup>.

De même, il peut y avoir abus de droit, lorsqu'un droit est exercé sans intérêt raisonnable et suffisant, notamment lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> En application, notamment des articles 8.4., al. 1<sup>er</sup> du code civil et 870 du code judiciaire.

<sup>2</sup> Cass., 8 février 2001, RG n° C.980470.N ; Cass., 1<sup>er</sup> février 1996, *Pas.*, 1996, I., n°66.

<sup>3</sup> Cass., 30 janvier 1992, *Pas.*, 1992, p.546.

Le tribunal du travail de Liège a ainsi décidé dans un jugement du 23 novembre 2016<sup>4</sup> :

*« L'employeur est seul juge de l'opportunité de licencier un travailleur mais cela ne signifie pas qu'il peut licencier sans aucun motif, par pur caprice ou pour des motifs illicites.*

*L'employeur doit en outre, s'il a des motifs réels de licencier, s'abstenir d'entourer le licenciement de circonstance inutilement dommageable pour le travailleur.*

*Un manquement à ces règles peut constituer une faute et si le travailleur subit, de par cette faute, un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité de préavis, il peut en réclamer réparation. L'indemnité de préavis indemnise en effet tout dommage, tant matériel que moral, qui résulterait du fait qu'il aurait été mis fin de façon illégale au contrat de travail ».*

3. En ce qui concerne le dommage, il doit être distinct, en tous ses éléments, de celui que l'indemnité compensatoire de préavis est destinée réparer, étant entendu qu'en principe, l'indemnité compensatoire de préavis couvre forfaitairement tant le préjudice matériel que le préjudice moral découlant de la rupture irrégulière du contrat<sup>5</sup>. L'indemnité pour abus de droit ne couvre que le dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même<sup>6</sup>.

4. Par ailleurs, la C.C.T. n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement et définit la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

La C.C.T. n°109 s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent<sup>7</sup>. Elle ne s'applique toutefois pas aux travailleurs qui sont licenciés durant les six premiers mois d'occupation<sup>8</sup>.

Toutefois, l'abus de droit, fondé sur les principes civilistes qui viennent d'être rappelés, peut toujours être invoqué par les travailleurs auxquels la C.C.T. n°109 ne s'applique pas<sup>9</sup>. Ceux-ci devront alors prouver la faute constitutive de l'abus de droit ainsi que la réalité et l'étendue de leur préjudice.

### Application des règles à la situation

**Monsieur J.** réclame un montant forfaitairement évalué à 20.000 € à titre d'indemnité pour abus de droit.

Il estime que la S.A. EMOCAR aurait commis une faute en le licenciant. Il invoque divers éléments qui peuvent être relatés comme suit :

- Les circonstances qui ont entouré le licenciement le rendent abusif. Elles sont assimilées à des violences psychologiques.

<sup>4</sup> RG 15/23 95, disponible sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

<sup>5</sup> Cass., 19 février 1975, *Pas.*, p.622 ; Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p.410.

<sup>6</sup> Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 410.

<sup>7</sup> Article 2, §1er de la C.C.T. n°109.

<sup>8</sup> Article 2, §2, 1<sup>er</sup> tiret de la C.C.T. n°109.

<sup>9</sup> V. Vannes et L. Dear, « La fin d'une discrimination – Le concept de licenciement manifestement déraisonnable pour tous les travailleurs du secteur privé confronté à la théorie de l'abus de droit », *La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination* (S. Gilson et P. Vanhaverbeke coord.), Limal, Anthemis, 2015, pp. 162 et s.

- Il a travaillé plus de 20 ans en donnant entière satisfaction. Il n'a jamais fait l'objet de remarques.
- La S.A. EMOCAR a insisté sur le fait que le contrat de travail à durée déterminée de 6 mois serait automatiquement renouvelé.
- La S.A. EMOCAR a rompu brutalement la relation de travail sans motif.
- Il s'agit d'une intention malveillante ou trompeuse de la part de la S.A. EMOCAR qui aurait voulu se débarrasser de lui en payant une indemnité compensatoire de préavis extrêmement limitée au regard de sa très longue collaboration professionnelle avec elle.
- L'entretien ayant précédé le licenciement aurait été expéditif, lui laissant seulement une heure pour rassembler ses affaires et quitter le garage sans qu'il puisse dire au revoir à ses collègues.
- Aucun fait ou manquement ne justifie la rupture immédiate de la relation de travail.
- Les deux motifs exposés par la S.A. EMOCAR dans son courrier du 26 mai 2021 ne sont pas justifiés, à savoir « une dynamique négative depuis la reprise empêchant le redressement financier » et « des difficultés relationnelles avec plusieurs responsables » : il n'est pas concevable que la situation économique soit devenue, après seulement 6 semaines, à ce point catastrophique qu'il a été nécessaire de le licencier.
- Il n'y a pas d'éléments concrets permettant de soutenir que les motifs du licenciement sont en lien avec un manque d'aptitude, une attitude reprochable ou les nécessités de fonctionnement de la société.
- La société savait qu'il ne bénéficierait pas d'allocations de chômage.

Monsieur J. estime avoir subi un dommage moral sous forme d'une souffrance émotionnelle et d'une atteinte à son honorabilité. Il dit émarger à la mutuelle en raison d'une dépression subie depuis son licenciement, son reclassement professionnel dans une fonction similaire à 61 ans est compromise et il ne peut bénéficier d'allocations de chômage. Ce préjudice est selon lui distinct de celui réparé forfaitairement par l'indemnité compensatoire de préavis, correspondant à 1 semaine de rémunération.

**La S.A. EMOCAR considère, elle :**

- Quant à la conclusion du contrat à durée déterminée :
  - o elle n'a pas contraint Monsieur J. à signer un contrat à durée déterminée dans le but de lui nuire ;
  - o il est personnellement à l'origine de la signature de ce type de contrats alors que la S.A. EMOCAR avait initialement indiqué préférer qu'il poursuive ses fonctions dans le cadre de son activité d'indépendant ;
  - o il avait été conseillé au moment de la conclusion du contrat et refuse ensuite les conséquences juridiques de son choix ;
  - o il n'a jamais été prévu que les contrats soient systématiquement renouvelés, auquel cas il n'y avait pas d'intérêt à conclure des contrats à durée déterminée ;
- Quant aux motifs du licenciement :
  - o La C.C.T. n°109 n'est pas applicable à Monsieur J., ayant été licenciés durant les six premiers mois d'occupation ;

- les raisons ont été abordées pendant l'entretien qui a donné lieu au licenciement en présence de Madame NERI ;
  - ce n'est que 8 mois après son licenciement qu'il a sollicité des précisions à cet égard ;
  - Monsieur J. rencontrait des difficultés relationnelles avec d'autres responsables ;
  - Monsieur J. ne disposait pas des compétences nécessaires pour redresser la situation financière du garage, comme le démontre un audit réalisé à sa demande par société Advance Group plus d'un an avant la reprise du garage, audit qui n'a pas été porté à la connaissance de S.A. EMOCAR au moment de la reprise, sans quoi elle n'aurait pas proposé à Monsieur J. de poursuivre la relation de travail ;
- Quant au contexte du licenciement :
- un entretien qui a duré un peu moins d'une heure a eu lieu et ensuite, Monsieur J. a pu s'adresser au personnel avant de partir ;
  - son sentiment de brutalité, vexation et d'humiliation n'est pas nié mais la S.A. EMOCAR n'a rien fait pour générer ce sentiment.

**Le Tribunal** constate que les éléments retenus par Monsieur J. pour caractériser le licenciement d'abusif sont essentiellement de deux ordres :

- ils concernent les circonstances du licenciement : il aurait été contraint de signer un contrat à durée déterminée et la S.A. EMOCAR en aurait profité pour le licencier à peine quelques semaines après le début de son contrat moyennant à peine une semaine d'indemnité compensatoire de préavis et le jour du licenciement, l'entretien aurait été très bref, il n'aurait pas eu le temps de dire au revoir correctement à ses collègues ;
- ils concernent également les motifs du licenciement : ils ne sont pas valables car ils ne sont pas démontrés.

Comme rappelé ci-dessus, il appartient à Monsieur J. en premier lieu, de démontrer la faute commise par la S.A. EMOCAR à l'origine du licenciement qu'il estime être abusif.

Or, le Tribunal estime que Monsieur J. ne démontre pas cette attitude fautive de la part de la S.A. EMOCAR.

En effet, les seuls éléments qu'il dépose sont des attestations et un certificat médical attestant d'un burnout à dater de son licenciement.

Tout d'abord, les attestations, conformes à l'article 961/1 du code judiciaire, ne permettent pas de démontrer une faute :

- Monsieur L fait uniquement état de l'engagement de Monsieur J. pour le groupe EMOCAR, du fait qu'il était apprécié, qu'il défendait les intérêts du groupe et était actif et dévoué.  
Il décrit ainsi la situation au moment où Monsieur J. était administrateur-délégué de la société et non pas au moment de la reprise de la société, à partir du moment où

Monsieur J. a changé de statut et où la société revoyait son management et sa manière de fonctionner.

- Monsieur S. , qui atteste avoir été sur place le jour du licenciement, fait état de la présence de deux personnes avec Monsieur J. dans son bureau et du fait qu'il l'a informé avoir été licencié et avoir eu une heure pour rassembler ses effets et quitter la société.
- Les attestations d'un chauffeur-livreur, de la fille et du frère de Monsieur J. démontrent vraisemblablement que certains membres du personnel et Monsieur J. lui-même ont été attristés par cette décision mais ne prouvent pas l'attitude fautive de la société à l'origine de la décision et quant aux circonstances qui ont entouré le licenciement.

Le certificat médical, qui fait état d'un burnout à partir du jour du licenciement, confirme qu'il a dû être difficile pour Monsieur J. de se voir licencier. Il ne permet d'imputer aucune responsabilité à la SA EMOCAR autre que celle liée à la décision de licencier Monsieur J.

Aucun élément ne permet donc de déterminer que les circonstances entourant le licenciement, le jour où il a été notifié à Monsieur J. , ont été caractérisées par une attitude fautive de la part de la S.A. EMOCAR. Monsieur J. a bien eu un entretien avec Monsieur V. et Madame N. et il a eu une heure pour rassembler ses effets et dire quelques mots au personnel.

Certes, Monsieur J. pouvait être en attente d'un moment plus convivial pour saluer le personnel lors d'un départ après plus de 20 ans sein d'une société, comme dans le cas d'un départ volontaire. C'est toutefois rarement le cas en cas de licenciement. Même si on peut considérer que ce moment peut-être important pour le travailleur qui quitte l'entreprise après autant d'années, le fait qu'il soit réduit à quelques mots d'au revoir et qu'il se fasse rapidement ne peut toutefois être constitutif de faute dans le chef de la société.

La S.A. EMOCAR dépose d'ailleurs une attestation d'un travailleur, Monsieur L. .. Il confirme que, le jour du licenciement, Monsieur V. a annoncé au personnel le départ de Monsieur J. et l'a remercié. Monsieur J. a également pris la parole pour remercier les membres de l'équipe.

Si certains éléments permettent de prouver l'émotion vécue par Monsieur J. en raison de son licenciement, ils ne permettent pas de démontrer que les circonstances auraient créé un dommage autre que celui lié au licenciement en tant que tel. Le ressenti de Monsieur J. n'est pas remis en cause mais il n'est pas prouvé que ce sont les circonstances qui l'ont généré et que la S.A. EMOCAR devrait en porter une quelconque responsabilité.

De plus, il n'est pas non plus démontré que la S.A. EMOCAR a forcé Monsieur J. a accepté la signature d'un contrat de travail à durée déterminée puisqu'un courriel de sa part expose la volonté de la société de continuer la collaboration sous un statut d'indépendant. Les modalités relatives au type de contrat de travail à durée déterminée ont vraisemblablement été discutées et acceptées par Monsieur J. qui a signé ce contrat. Et il n'est fait nulle part mention d'un renouvellement automatique.

Les éléments transmis par Monsieur J. ne permettent pas non plus de remettre en cause les motifs du licenciement avancés par la S.A. EMOCAR. Elle a estimé que l'attitude négative de Monsieur J. empêchait le redressement financier nécessaire et rapide de la concession et qu'il existait des difficultés relationnelles entre lui et d'autres responsables.

Au contraire, la S.A. EMOCAR dépose un rapport d'audit commandé par Monsieur J. lui-même avant la reprise de la société qui fait état de manquements liés à la gestion et au management. Certes, il est effectué par une société dont le but commercial est de pouvoir signer un contrat ultérieur pour remédier à ces problèmes. Toutefois, cette analyse est assez précise et objectivée par de nombreuses données et chiffres (données comptables, interviews, données liées au fonctionnement de l'entreprise) qui ne sont d'ailleurs pas contestés. Ce rapport n'a jamais été remis aux nouveaux dirigeants une fois la société reprise.

Le fait que Monsieur J. ait travaillé pendant plus de 20 ans au sein de l'entreprise en donnant entière satisfaction n'est pas non plus de nature à remettre en cause les motifs avancés. Au cours de ces années, Monsieur J. était administrateur-délégué, l'actionnaire majoritaire était différent et il avait un poste de dirigeant alors que les motifs du licenciement concernent sa situation au moment où la société a été reprise, où elle a pu mettre en place une nouvelle dynamique et tenter de se redresser. Monsieur J. avait dès lors changé de fonction et n'avait plus cette fonction d'administrateur-délégué.

Enfin, Monsieur J. ne démontre pas qu'il aurait subi un dommage distinct de celui que l'indemnité compensatoire de préavis est destinée à réparer étant entendu qu'en principe, l'indemnité compensatoire de préavis couvre forfaitairement tant le préjudice matériel que le préjudice moral découlant de la rupture irrégulière du contrat.

La demande de Monsieur J. est dès lors non fondée.

## **6. DECISION DU TRIBUNAL**

**Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,**

**Dit la demande recevable mais non fondée ;**

**Condamne Monsieur J. aux dépens, soit :**

- 1.540 € à titre d'indemnité de procédure liquidée en faveur de la S.A. EMOCAR ;
- 22 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

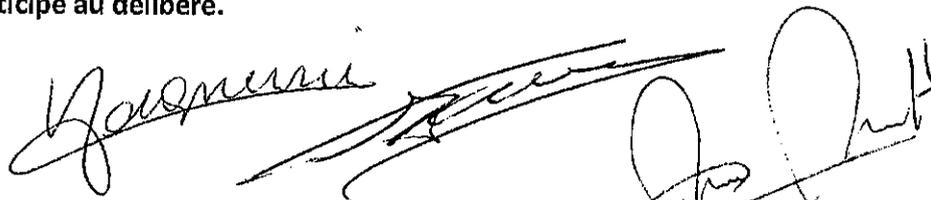
**AINSI JUGÉ PAR LA PREMIERE CHAMBRE DU TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE DIVISION DE Verviers composée de :**

**JACQUEMIN Valérie, Juge effectif – Président de la chambre.**

**THERER Michel, Juge social employeur.**

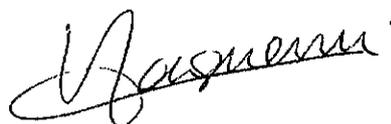
**Marc MEDOT, Juge social travailleur employé.**

**qui ont participé au délibéré.**

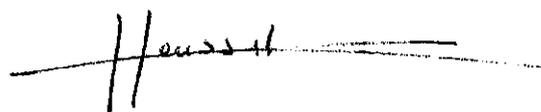


**JACQUEMIN Valérie      THERER Michel      MEDOT Marc**

**et prononcé en langue française par JACQUEMIN Valérie, Juge effectif – Président de la chambre, à l'audience publique de la 1ère chambre du TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE Verviers, le 10 MAI 2023, assisté de HEUSSCHEN Laurent, Greffier.**



**JACQUEMIN Valérie**



**HEUSSCHEN Laurent**