

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION NEUFCHATEAU

JUGEMENT PRONONCE A L'AUDIENCE PUBLIQUE DE LA CHAMBRE DES VACATIONS DU
12 JUILLET 2022

Rôle n° 21 / 105 / A

Rép. n° A.J. n° 22/ 675

Exp. du

à

JTT n°

En cause de :

RI

Partie demanderesse comparaisant par : Mme ARDUINI SABRINA, déléguée syndicale porteuse de
procuration

Contre :

ENTREPRISES JEROUVILLE sa, BCE: 0413.825.754, Quartier Haynol, 1 à 6800 LIBRAMONT-
CHEVIGNY

Partie défenderesse comparaisant par : Me DE BIE ANNE, 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 réceptionnée au greffe le 11 juin 2021 ;

Vu les conclusions et dossier de pièces des parties déposés sur base de l'article 747 du C.J. ;

Entendu les parties à l'audience publique du 3 juin 2022.

I. Objet de la demande

La partie demanderesse sollicite la condamnation de son ancien employeur, la SA ENTREPRISES

JEROUVILLE à :

- lui payer la somme de 640,91 € brute à titre d'amende civile prévue par la C.C.T. n°109 ;
- lui payer la somme de 5447,71 € brute à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de la C.C.T. n° 109 ;
- lui payer la somme de 6000 € à titre de dommages et intérêts ;
- lui délivrer les fiches de paie et souches fiscales correspondant aux montants réclamés ci-dessus, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de retard et par document manquant à partir du 8^{ème} jour suivant la signification du jugement à intervenir ;
- lui payer les intérêts moratoires et judiciaires sur les sommes dues ;
- supporter les entiers dépens de la procédure.

La partie défenderesse considère, pour sa part, qu'il n'y a pas lieu d'appliquer la C.C.T. n°109 étant donné que la travailleuse n'avait pas 6 mois d'ancienneté et n'entrait donc pas dans son champ d'application. En tout état de cause, le licenciement de celle-ci ne peut être qualifié de manifestement déraisonnable.

Elle considère, en outre, qu'elle n'est redevable d'aucune indemnité envers Madame RI celle-ci restant en défaut d'établir son dommage.

Enfin, elle demande la condamnation de la partie demanderesse aux dépens de la procédure, qu'elle liquide à 1430 € à titre d'indemnité de procédure.

II. Recevabilité

La recevabilité ne fait pas l'objet de contestations. Le recours est recevable.

III. Les faits

Madame RI a été engagée en tant qu'employée à partir du 12 juin 2020 par la partie défenderesse dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps partiel (20 h/sem).

Elle est licenciée le 9 octobre 2020 moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

IV. Le champ d'application de la C.C.T. n°109 et son éventuel caractère discriminatoire

A. Principes

La C.C.T. n°109 oblige un employeur à justifier, auprès d'un ancien travailleur qui en fait la demande, les raisons (liées à sa conduite ou à son aptitude ou encore aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise) qui sont à l'origine de son licenciement.

Si le travailleur estime que ces motifs ne sont pas établis ou qu'ils n'ont pu provoquer son licenciement, il peut demander une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. La C.C.T. n°109 prévoit, à cet égard, des règles de preuves qui sont plus favorables au travailleur que les règles habituelles régissant la répartition de la charge de la preuve.

L'article 2 de la C.C.T. n°109 prévoit :

§ 1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

§. 2. La présente convention collective de travail ne s'applique toutefois pas aux travailleurs qui sont licenciés :

- durant les six premiers mois d'occupation. Des contrats antérieurs successifs à durée déterminée ou de travail intérimaire pour une fonction identique chez le même employeur entrent en ligne de compte pour le calcul des six premiers mois d'occupation. La définition de contrats antérieurs successifs est celle à laquelle il est fait référence à l'article 37/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
(...) ».

La partie demanderesse considère qu'est discriminatoire cette condition de 6 mois d'ancienneté nécessaire pour pouvoir bénéficier de l'application de la C.C.T. n°109.

Or, l'application d'un même traitement à des catégories de personnes se trouvant dans des situations essentiellement différentes ou l'application d'un traitement différent à des personnes se trouvant dans des situations qui, sans être identiques, sont en tous cas comparables peut aboutir à un constat de discrimination au regard des articles 10 et 11 de la Constitution.

A cet égard, « Les règles constitutionnelles de l'égalité et de la non-discrimination n'excluent pas qu'une différence de traitement soit établie entre des catégories comparables de personnes, pour autant qu'elle repose sur un critère objectif et qu'elle soit raisonnablement justifiée. L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure critiquée, ainsi que de la nature des principes en cause ; le principe d'égalité est violé lorsqu'il est établi qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé »¹.

Par ailleurs, selon l'article 9 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires :

« Sont nulles les dispositions d'une convention :

1. contraires aux dispositions impératives des lois et arrêtés, des traités et règlements internationaux obligatoires en Belgique ;

(...) ».

Enfin, l'article 159 de la Constitution prévoit que « Les cours et tribunaux n'appliqueront les arrêtés et règlements généraux, provinciaux et locaux, qu'autant qu'ils seront conformes aux lois ».

B. En l'espèce

Au moment du licenciement, Madame R comptait une ancienneté dans l'entreprise de moins de 4 mois. N'atteignant pas le minimum de 6 mois d'occupation requis, elle n'entre en principe pas dans le champ d'application de la C.C.T. n°109.

Cependant, elle considère que cette condition est discriminatoire et invoque un jugement rendu le 3 septembre 2020 par le Tribunal du travail de Bruxelles qui aboutit à cette conclusion².

Elle estime se trouver dans une situation comparable aux travailleurs ayant une ancienneté de plus de

¹ C.T. Liège, 9 juin 2008, R.G. n°35.401/08, www.juridat.be

² T.T. Bruxelles, 3 septembre 2020, R.G. n° 19/1116/A, disponible sur www.terralaboris.be

mois et considère que la différence de traitement ainsi créée ne repose pas sur un critère objectif qui soit raisonnablement justifié. Par conséquent, elle demande au tribunal de céans d'écarter, sur base l'article 159 de la Constitution, l'article 2, § 2 de la C.C.T. n°109 qui contient le critère litigieux d'une occupation de minimum 6 mois au sein de l'entreprise.

Cependant, le tribunal de céans ne partage pas cette analyse.

En effet, la Convention n°158 de l'Organisation Internationale du Travail concernant le licenciement adoptée le 22 juin 1982, qui prévoit à son article 4 qu' « *un travailleur ne devrait pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service* » n'a pas été ratifié par la Belgique.

En outre, la possibilité d'exclure de son champ d'application les travailleurs n'ayant pas la période d'ancienneté requise à condition que la durée de celle-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable, est explicitement prévue par l'article 2.2 de cette Convention n°158.

Par ailleurs, si l'article 24 de la Charte sociale européenne reconnaît le droit pour les travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, l'Etat belge a formulé, lors de la ratification de la Charte, une réserve expresse sur cette disposition.

De plus, l'article 30 de la Charte sur les droits fondamentaux de l'Union européenne, qui prévoit certes que « *Tout travailleur a droit à une protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales* » n'impose pas pour autant une obligation de motivation du licenciement.

En tout état de cause, le principe d'une exception durant une période déterminée en début de contrat est admise par ces instruments internationaux, pour autant qu'elle soit raisonnable et fixée à l'avance.

Se pose alors la question de la justification du délai de 6 mois. Déterminer un délai comporte, en soi, une part d'arbitraire.

Or, lors de l'adoption de la C.C.T. n°109, les partenaires sociaux n'ont pas justifié leur choix de fixer la période d'occupation minimum à 6 mois.

Cela étant, avant l'adoption de la C.C.T. n°109, il n'existait en Belgique, à quelques rares exceptions près (dont le licenciement pour motif grave), aucune obligation pour un employeur de motiver a priori ou à la première demande du travailleur le licenciement décidé. L'obligation de motivation intervenait, le cas échéant, dans le cadre d'une procédure judiciaire, le congé étant assimilé à un acte unilatéral qui n'était soumis à aucune règle de motivation particulière³.

Il semble donc manifeste qu'en fixant le délai requis à un minimum de 6 mois d'occupation, les partenaires sociaux qui ont conclu la C.C.T. n°109 sont arrivés ainsi à un compromis entre le principe fondamental de la liberté du travail et le contexte international et européen qui avaient, au fil du temps, développé des instruments juridiques visant à garantir au travailleur, d'une part, le droit de connaître les motifs de son licenciement et, et d'autre part, le droit à être protégé contre un licenciement

³ A. Hachez, L. Midol et P. Vanhaverbeke, « Le champs d'application de la C.C.T. n°109 : un champs de mine ? », in *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable*, Cinq années d'application de la C.C.T. n° 109, Anthémis, 2020, p 19.

manifestement déraisonnable⁴.

Il ressort de l'ensemble de ces considérations que le délai de minimum 6 mois d'occupation fixé par la C.C.T. n°109 ne saurait être qualifié de déraisonnable.

Dès lors, la partie demanderesse n'établit pas que le délai de 6 mois critiqué est disproportionné par rapport à l'objectif qui consiste, a fortiori au début de la relation de travail, à garantir un équilibre entre d'une part, le principe de la liberté du travail et d'autre part, le droit à connaître les motifs de son licenciement et à être protégé contre un licenciement manifestement déraisonnable.

La discrimination dénoncée n'est donc pas démontrée.

Par conséquent, il n'y a pas lieu de faire application de la C.C.T. n°109 puisque au moment de son licenciement, Madame RL comptait une ancienneté de moins de 4 mois au sein de la partie défenderesse.

Les demandes d'indemnisation fondées sur la C.C.T. n°109 (à savoir l'amende civile et l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de la C.C.T. n°109) sont par conséquent non fondées.

V. Les dommages et intérêts

A. Principes

Le licenciement abusif, en matière de contrat de travail, est basé sur les articles 1134 et 1382 du Code civil.

Par ailleurs, « *L'indemnité de préavis couvre de manière forfaitaire tout le dommage matériel et moral qui découle de la rupture irrégulière du contrat* »⁵.

En outre,

« ... l'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne peut se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire sur l'absence de motif, mais doit apporter la preuve certaine que l'acte juridique qui constitue la rupture est concrètement constitutif d'un abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal et qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire (C.T. Mons, 14.5.92 JLMB 92, 1213 ; C.T. Mons 21.4.94, JLMB 94, 1409) ».⁶

Dans un arrêt du 23 avril 2021⁷, la Cour du travail Liège rappelle :

« Il est admis de jurisprudence constante que l'exercice d'un droit peut se révéler excessif et être constitutif d'abus de droit. En vertu des règles de droit civil, l'abus de droit s'analyse soit comme une faute quasi-délictuelle (article 1382 du Code civil) soit en une faute contractuelle (exécution de bonne foi des conventions (article 1134 du Code civil), obligation de respect mutuel entre employeur et travailleur (article 16 de la loi du 3 juillet 1978)).

⁴ Cfr. le préambule de la C.C.T. n°109

⁵ Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, 410, note C. WANTIEZ

⁶ C.T. Mons, 4 novembre 1999, R.G. n°15374, disponible sur www.juridat.be

⁷ C.T. Liège, 23 avril 2021, R.G. n°2020/AL/147, disponible sur www.terralaboris.be

Le travailleur qui invoque un abus de droit dans le chef de son employeur doit cependant démontrer une faute distincte du non-respect des règles relatives au licenciement et, en lien causal, un dommage (matériel ou moral) qui diffère de celui causé par le licenciement lui-même. En effet, la Cour de cassation (Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, 410) enseigne de manière constante que l'indemnité de rupture indemnise tous les dommages tant matériels que moraux qui découlent de la rupture du contrat. Le dommage invoqué doit donc découler des circonstances qui ont accompagné le licenciement (Cass., 26 septembre 2005, J.T.T., 2005, 494) ».

Il appartient donc au travailleur qui invoque le caractère abusif de son licenciement d'établir :

- une faute dans le chef de l'employeur, faute distincte du non-respect des règles relatives à la résiliation du contrat de travail ;
- l'existence et l'étendue d'un dommage distinct de celui réparé forfaitairement par l'indemnité de rupture ;
- l'existence d'un lien causal entre la faute et le dommage.

B. En l'espèce

La partie demanderesse réclame à son ancien employeur un montant de 6000 € à titre de dommages et intérêts.

Elle fait tout d'abord grief à la SA ENTREPRISES JEROUVILLE d'avoir rompu son contrat, selon elle, parce qu'elle avait été mise en quarantaine (cas contact covid-19).

Or, il ressort des pièces versées (pièces 3 à 9) au dossier de la partie défenderesse que Madame R^I donnait peu de satisfaction en terme de qualité de travail : à de nombreuses reprises, son ancien employeur lui a fait des remarques car il ne disposait pas du bon ordre du jour pour la réunion qu'il devait présider (c'est la partie demanderesse qui était chargée de les rédiger), parce qu'elle supprimait des e-mails importants, parce qu'elle ne respectait pas les consignes, parce qu'elle n'indiquait pas ses prestations dans le programme adéquat, etc.

Dès lors, au vu de ces éléments, la partie demanderesse n'établit pas que la rupture de son contrat de travail aurait été provoqué par sa mise en quarantaine.

La partie demanderesse reproche ensuite à la partie défenderesse d'avoir manqué de respect à son égard, et plus précisément lors des e-mails échangés entre les parties : alors que Madame RUZAGIRIZA était placée en quarantaine, elle a été accusée d'avoir fourni un certificat de complaisance et son employeur lui a reproché de ne pas travailler.

S'il est vrai que les formulations utilisées, dans ces courriels, par la SA ENTREPRISES JEROUVILLE sont loin d'être adéquates, celles-ci doivent néanmoins être remises dans leur contexte :

- après un premier certificat de quarantaine, la partie demanderesse a fourni un certificat d'incapacité puis à nouveau un certificat de quarantaine, pour les mêmes périodes (en grande partie), cette succession de documents pouvaient légitimement amener son employeur à s'interroger sur l'état d'incapacité de sa travailleuse ou, au contraire, si celle-ci pouvait se voir confier des tâches via du travail à domicile ;
- Madame R^I semble n'avoir jamais interrogé la partie défenderesse sur la possibilité qu'il existait d'effectuer du travail à domicile durant sa quarantaine.

En tout état de cause, elle n'établit pas avoir subi un quelconque dommage.

Enfin, elle reproche à la SA ENTREPRISES JEROUVILLE d'avoir refusé de lui délivrer son C4.

Cependant, à nouveau, elle n'établit pas avoir subi un dommage : elle ne prétend pas, par exemple, que l'absence de ce document aurait retardé la perception de ses éventuelles allocations de chômage.

Par conséquent la demande est non fondée.

Il en est de même en ce qui concerne les intérêts et l'astreinte, puisque la partie défenderesse n'est pas condamnée à payer une quelconque somme.

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.

Le juge peut, en vertu de l'article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire, compenser les dépens, par exemple, si les parties succombent respectivement sur quelques chefs.

En l'espèce, la partie demanderesse succombe sur l'ensemble de ses chefs de demandes.

Cependant, elle sollicite que la partie défenderesse soit condamnée aux entiers dépens, étant donné que malgré sa demande explicite formulée par recommandé du 29 mars 2021, la partie défenderesse ne lui a pas transmis les éléments de preuves écrits qu'elle entendait produire dans le cadre d'une contestation judiciaire.

En l'espèce, néanmoins, d'une part, Madame R ne pouvait ignorer les nombreux reproches formulés à son encontre par son employeur, ni, d'autre part, que la question de l'application éventuelle de la C.C.T. n°109 à un travailleur n'ayant pas 6 mois d'ancienneté au moment de son licenciement était sujet à débats.

Par conséquent, il convient de condamner la partie demanderesse aux dépens, liquidés par la partie défenderesse à la somme de 1430 € à titre d'indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement et en premier ressort ;

Dit la demande recevable mais non fondée ;

Condamne la partie demanderesse aux dépens, liquidés à la somme de 1430 € à titre d'indemnité de procédure.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la chambre des vacations du tribunal du travail de Liège - division Neufchâteau, composée de :

L.DI , Juge président la chambre,

A.S' juge social employeur,

A.B juge social employé,

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

Le Greffier

Les Juges sociaux

Le Juge président la chambre

C.S

A.S'

A.B

L.DI

Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la chambre des vacations du Tribunal du travail de Liège division Neufchâteau, le 12.07.2022 au palais de Justice, Place C. Bergh, 7/4 par F.Li Président de divisions remplaçant L.D' , Juge légitimement empêchée (art. 782 du C.J.), assisté de C. SI greffier, qui signent ci-dessous.

Le Greffier,

Le Président de divisions,

C. SI

F.Li