

Copie

Délivrée à: me. CSC - Charleroi

art. 792 C.J.

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Chambre 2
Numéro de rôle 2020/AM/20
MARCEL WATTIEZ SPRL / L
Numéro de répertoire 2021/ 309
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
22 février 2021**

COVER 01-00001983506-0001-0022-02-01-1



Droit du travail - contrat de travail - ouvrier - communication tardive des motifs concrets du licenciement - licenciement manifestement déraisonnable - hauteur de l'indemnité - facteurs atténuants et de facteurs aggravants par rapport à la « ligne médiane » équivalente à dix semaines de rémunération - intérêts moratoires.

Article 578, 1°, du Code judiciaire

EN CAUSE DE :

S.P.R.L. MARCEL WATTIEZ, BCE 0877.006.791, dont le siège social est établi à 6220 Fleurus, rue des Sources, 4.

Partie appelante, représentée par Maître Charlotte MORTIAUX, substituant Maître Jérôme AUBERTIN, avocat à 1000 Bruxelles, rue de Lozum, 25.

CONTRE :

Monsieur _____

L _____

Partie intimée, représentée par Monsieur _____, délégué syndical à la CSC Charleroi, dont les bureaux sont sis à 6000 Charleroi, rue Prunieu, 5.

1. PROCEDURE

Le dossier de la cour du travail de Mons, ci-après dénommée la cour, contient notamment les pièces suivantes :

- la requête d'appel de la S.P.R.L. MARCEL WATTIEZ, entrée au greffe le 24 janvier 2020 ;
- l'ordonnance de mise en état et de fixation, basée sur l'article 747, § 2, du Code judiciaire et datée du 2 mars 2020, en prévision de l'audience du 25 janvier 2021 ;
- les conclusions principales et le dossier de pièces (numéroté et inventorié de 1. à 13.) de Monsieur _____ L _____ entrées au greffe le 12 mars 2020 ;



- les premières conclusions d'appel de la S.P.R.L. MARCEL WATTIEZ, entrées au greffe le 1^{er} juillet 2020 ;
- les conclusions additionnelles de Monsieur L , entrées au greffe le 18 août 2020 ;
- le dossier de pièces (inventorié et numéroté de 1. à 12.) de la S.P.R.L. MARCEL WATTIEZ, entré au greffe le 20 janvier 2021 ;
- la pièce de la S.P.R.L. MARCEL WATTIEZ, entrée au greffe le 28 janvier 2021, en application de l'article 769 du Code judiciaire.

Lors de l'audience du 25 janvier 2021, la cour entend les parties.

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

2. OBJET DE L'APPEL ET PRETENTIONS DES PARTIES

Par requête entrée au greffe de la cour en date du 24 janvier 2020, la S.P.R.L. MARCEL WATTIEZ interjette appel du jugement du 2 décembre 2019 (rôle n° 18/1909/A) de la 2^e chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi.

Elle demande à la cour de :

- à titre principal :
 - annuler le jugement du 2 décembre 2019 ;
 - débouter Monsieur L de ses demandes initiales ;
 - déclarer que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;
 - condamner Monsieur L aux dépens des deux instances, liquidés à la somme de 2.640 euros (indemnité de procédure de première instance : 1.320 euros ; indemnité de procédure d'appel : 1.320 euros) ;
- à titre subsidiaire :
 - si, par impossible, la cour devait estimer que le licenciement de Monsieur L est manifestement déraisonnable, il conviendrait de limiter l'indemnisation à trois semaines de rémunération.

Monsieur L sollicite la confirmation intégrale du jugement du 2 décembre 2019¹.

¹ Cf. page 8 de ses conclusions additionnelles, entrées au greffe le 18 août 2020.



3. FAITS ET ANTECEDENTS

Il résulte des pièces du dossier que la situation factuelle et les antécédents de la procédure judiciaire se présentent comme suit.

Le 23 février 2015, Monsieur () L entre au service de la S.P.R.L. MARCEL WATTIEZ^{2 3}.

Il est ouvrier et exerce la fonction d'électricien⁴.

Dans un courrier recommandé du 2 mars 2018, la S.P.R.L. MARCEL WATTIEZ met fin au contrat de travail de Monsieur () L' dans les termes suivants :

« (...) Par la présente, nous vous notifions la rupture sur le champ de votre contrat de travail ce 02/03/2018 à 14 heures. En application de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, nous vous paierons une indemnité de rupture égale à 13 semaines.

Le motif du licenciement est : Dysfonctionnement relationnel et organisationnel.

Nous clôturons votre compte à concurrence des journées prestées au cours du mois de mars jusqu'au 02/03/2018.

Dès qu'ils seront en notre possession, nous vous enverrons les documents sociaux. (...) ».

Le formulaire « C4-certificat de chômage-certificat de travail » dressé le 9 mars 2018 renseigne le même motif de licenciement (« *Dysfonctionnement relationnel et organisationnel* »).

² Cf. pièces 1 et 3 de Monsieur () L

³ Les parties ne produisent pas le contrat de travail.

⁴ Cf. pièce 1 de Monsieur () L



Dans un courrier recommandé du 26 mars 2018, adressé à la S.P.R.L. MARCEL WATTIEZ, l'organisation syndicale de Monsieur L conteste le licenciement de ce dernier dans les termes suivants :

« (...) concernant le motif invoqué, monsieur L conteste formellement les dysfonctionnements relationnel et organisationnel dont vous faites mention.

En aucun cas, il ne comprend ce motif. De plus, aucun avertissement ni oral ni écrit ne lui a jamais été fait. D'où son incompréhension face à votre courrier.

Pouvez-vous nous fournir des explications ainsi que des faits justifiant d'un tel motif.

(...) ».

Dans un courrier du 28 mars 2018, l'organisation syndicale de Monsieur L écrit à la S.P.R.L. MARCEL WATTIEZ :

« (...) Suite à notre entretien téléphonique de ce jour, je me permets tout de même de vous rappeler qu'il vous incombe d'apporter des preuves ainsi que des faits concrets relatifs aux motifs invoqués.

C'est pourquoi je vous demanderai de bien vouloir m'envoyer par écrit les détails des faits comme relatés lors de notre entretien téléphonique. (...) ».

Dans un courrier du 28 mars 2018, la S.P.R.L. MARCEL WATTIEZ adresse la réponse suivant à l'organisation syndicale de Monsieur L :

« (...) Nous avons bien reçu votre courrier du 21 mars 2018 concernant le dossier dont référence susdite.

A ce jour :

- Le document C4 a bien été envoyé,*
- Le paiement des indemnités de rupture de contrat a été effectué.*

En ce qui concerne :

- Le motif invoqué. Etant donné que les motifs doivent être justifiés auprès de l'ONEM et sur base de leur demande, nous les communiquerons le cas échéant. (...) ».*



Dans un courrier recommandé du 25 juin 2018, l'organisation syndicale de Monsieur L écrit à la S.P.R.L. MARCEL WATTIEZ :

« (...) Vous n'êtes pas sans savoir qu'en regard de l'article 10 de la Convention collective de travail n° 109, il vous appartient de rapporter la preuve du motif invoqué.

En l'espèce, malgré les différents courriers de la CSC Metea, vous demeurez en défaut de fournir une telle preuve.

Par ailleurs, notre affilié n'a jamais fait l'objet du moindre avertissement.

Dès lors, à défaut de rapporter la preuve du motif invoqué, il y aura lieu de considérer le licenciement de notre affilié comme manifestement déraisonnable. (...) ».

Dans un courrier du 11 juillet 2018, la S.P.R.L. MARCEL WATTIEZ apporte les précisions suivantes quant au motif de licenciement :

« (...) Voici les événements qui ont été à l'origine de la décision de licencier l'intéressé :

Suite à l'absence imposée par le travailleur dû à un accident de voiture de son frère, Monsieur L nous a averti qu'un autre travailleur de notre société serait absent afin de l'aider dans la vente du véhicule endommagé.

Suite à son retour, le mardi 09/01/2018, Monsieur L a eu une discussion avec le gérant de l'entreprise. Discussion difficile durant laquelle M. L a décidé de quitter l'entreprise (et donc son travail) pour se rendre chez son médecin. En partant, celui-ci nous a bien précisé qu'il allait se mettre en dépression. S'en est suivi deux certificats médicaux (09/01/18 au 16/01/18 ; 17/01/18 au 24/01/18).

A son retour, Monsieur L n'était plus de bonne volonté et marquait un dédain envers son supérieur. Il était parfaitement conscient que son comportement pouvait mener à la perte de son emploi. Son comportement final sur chantier et son absence au mois de mars a conduit à son licenciement.

Lors de l'annonce, celui-ci a eu un comportement peu courtois et nous a fait savoir que son licenciement tombait à point nommé ! (...) ».

Dans un courrier du 16 juillet 2018, l'organisation syndicale de Monsieur L réitère que ce dernier « conteste fermement » les allégations de la S.P.R.L. MARCEL WATTIEZ, tout en précisant qu'« à défaut de rapporter la preuve des motifs invoqués, le licenciement de notre affilié est considéré comme manifestement déraisonnable ».



Par requête entrée au greffe en date du 21 septembre 2018, Monsieur L _____ entreprend une action contre la S.P.R.L. MARCEL WATTIEZ devant le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi (rôle n° 18/1909/A).

Dans un jugement du 2 décembre 2019, la 2^e chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi :

- reçoit la demande ;
- dit pour droit que le chef de demande relatif aux éco-chèques est sans objet ;
- dit la demande fondée pour le surplus, dans la mesure reprise ci-après ;
- condamne la S.P.R.L. MARCEL WATTIEZ à payer à Monsieur L _____ sous déduction des éventuelles retenues légalement applicables, la somme de 11.709,60 euros à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 2 mars 2018 et jusqu'à parfait paiement ;
- condamne la S.P.R.L. MARCEL WATTIEZ à délivrer à Monsieur L _____ la fiche de salaire relative à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- dit n'y avoir lieu de prévoir d'astreinte ;
- condamne la S.P.R.L. MARCEL WATTIEZ aux frais et dépens de l'instance, non liquidés, à défaut d'état pour Monsieur L _____ (à l'exception de la contribution de 20 euros, visée ci-après) ;
- condamne la S.P.R.L. MARCEL WATTIEZ à rembourser à Monsieur L _____ la contribution de 20 euros, visée par la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Par requête entrée au greffe de la cour en date du 24 janvier 2020, la S.P.R.L. MARCEL WATTIEZ interjette appel du jugement du 2 décembre 2019.

4. RECEVABILITE

a) En droit

Le délai pour interjeter appel est d'un mois à partir de la signification du jugement ou de la notification de celui-ci faite conformément à l'article 792, alinéas 2 et 3, du Code judiciaire, selon l'article 1051, alinéa 1, du Code judiciaire.

Les dispositions légales concernant la recevabilité de l'appel en matière civile sont d'ordre public⁵.

⁵ Cass. (3^e ch.), 8 juin 2015, rôle n° S.14.0094.F, <http://jre.juridat.just.fgov.be>.



b) En l'espèce

Il ressort des débats, intervenus lors de l'audience du 25 janvier 2021, que le jugement du 2 décembre 2019 n'a pas été signifié.

Introduit dans le délai légal, l'appel est recevable.

5. FONDEMENT**5.1. Indemnité de licenciement manifestement déraisonnable**a) En droitI. Licenciement manifestement déraisonnable

Le régime de licenciement manifestement déraisonnable, qui déroge aux règles précitées, est instauré par les articles 8 et suivants de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement⁶, est entré en vigueur le 1^{er} avril 2014.

Ce régime ne s'applique qu'aux congés donnés ou notifiés à partir du 1^{er} avril 2014, selon l'article 12, alinéa 1, de la convention collective n° 109, par les employeurs visés par la loi du 5 décembre 1968.

⁶ M. STRONGYLOS, R. CAPART et G. MASSART, *Le statut unique ouvriers-employés. Commentaire pratique de la loi du 26 décembre 2013*, Limal, Anthemis, 2014, pp. 129 et s. S. GERARD, A.-V. MICHAUX et E. CRABEELS, « La C.C.T. n° 109 imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et - déjà - de nombreuses questions », *Chr. D.S.*, 2014/03, pp. 144 et s. P. CRAHAY, « Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », *Orientations*, 2014/4, pp. 2 et s. M.L. WANTIEZ et G. LEMAIRE, « Quelques questions relatives à la convention collective n° 109 concernant la motivation du licenciement », *J.T.T.*, n° 1191, 17/2014, p. 261. L. PELTZER, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014 », *J.T.*, n° 6565 - 21/2014, p. 377. W. VAN ECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social 2014-2015 Droit du travail contenant des annotations fiscales*, Waterloo, Kluwer, 2014, t. 3, pp. 2394-2401. 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 », in *La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination*, (coord.) S. GILSON et P. VANHAVERBEKE, Limal, Anthemis, 2015, pp. 140 et s. L. DEAR et S. GILSON, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable », in *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, (dir.) F. KEFER, Limal, Anthemis, 2015, pp. 161 et s.



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, selon l'article 8 de la convention collective de travail n° 109.

Le commentaire de cette disposition, qui est contenu dans la convention collective de travail n° 109, enseigne que :

- le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement mais 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 ;
- 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 et qu'il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager ;
- le juge est investi d'un contrôle marginal dans la mesure où 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.

La présence, dans l'article 8 de la convention collective de travail n° 109, de la conjonction de coordination « et » étant malheureuse, il convient de considérer, au regard de cette disposition, qu'un licenciement est régulier s'il repose sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et si la décision de licencier aurait été prise par un employeur normal et raisonnable⁷.

⁷ E. CARLIER, « Réflexions à propos de la C.C.T. n° 109 du Conseil National du Travail », in *Le droit du travail au XX¹e siècle - Liber amicorum Claude Wantiez*, (coord.) P. GOSSERIES et M. MORSA, Bruxelles, Larcier, 2015, pp. 528 et 529.



En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée, selon l'article 10 de la convention collective de travail n° 109, 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 de la convention collective de travail n° 109, 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 de la convention collective de travail n° 109 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 de la convention collective de travail n° 109.

Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin, selon l'article 4, alinéa 1, de la convention collective de travail n° 109.

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, selon l'article 5, alinéa 1, de la convention collective de travail n° 109.

Par dérogation à la disposition précitée, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement, selon l'article 4, alinéa 1, de la convention collective de travail n° 109.

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable, envers le travailleur, d'une indemnisation qui correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à dix-sept semaines de rémunération, selon l'article 9, § 1 et § 2, de la convention collective de travail n° 109.



Le commentaire de cette disposition, qui est contenu dans la convention collective de travail n° 109, précise que le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement⁸.

En cas de constat d'un licenciement manifestement déraisonnable, il est cohérent d'envisager l'octroi d'une indemnité égale à dix semaines de rémunération, soit la ligne médiane de « l'échelle », de trois à dix-sept semaines de rémunération, mise en place par la convention collective de travail n° 109, à moins que la prise en considération de facteurs aggravants (motif fallacieux, légèreté de l'employeur, atteinte à l'image du travailleur, etc.) et/ou atténuants (comportement critiquable du travailleur, relation tendue, etc.) ne justifie le déplacement du curseur vers l'un des extrêmes, à savoir respectivement trois et dix-sept semaines de rémunération⁹.

Deux hypothèses particulières doivent être abordées :

- d'une part, celle où l'employeur ne parvient pas à apporter à suffisance la preuve du caractère non manifestement déraisonnable du licenciement et pour autant qu'aucun motif inavouable de rupture ne soit révélé dans le cadre de la procédure ;
- d'autre part, celle où l'employeur commet une erreur d'appréciation, dans la mesure où il licencie le travailleur pour un motif qui, sans être totalement étranger à la conduite ou à l'aptitude de celui-ci ou encore aux nécessités de l'entreprise, n'est cependant pas valable ou suffisant pour justifier que le contrat de travail soit résilié.

La cour souscrit au raisonnement développé, dans ces deux hypothèses, par Steve GILSON et France LAMBINET :

- d'une part, face à un motif dont la réalité n'est étayée par aucun élément qui emporte la conviction du juge, l'appréciation de celui-ci dépend de l'attitude de l'employeur : *« a-t-il invoqué un motif de licenciement « plausible » », sans toutefois être en mesure d'apporter une preuve décisive (ce qui pourrait conduire à plus de clémence), ou a-t-il invoqué des griefs tout à fait fantaisistes et le cas échéant attentatoires à l'honorabilité du travailleur (ce qui, au contraire, devrait conduire à plus de sévérité) ? »*¹⁰ ;

⁸ Cf. commentaire de l'article 9, figurant dans la convention collective de travail n° 109.

⁹ A.-V. MICHAUX, S. GERARD et S. SOTTIAUX, « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T. n° 109) - Analyse critique d'une jurisprudence naissante », *R.D.S.*, 2018, n° 3, pp. 384-385.

¹⁰ S. GILSON et F. LAMBINET, « Fifteen shades of C.C.T. 109 - Les 15 degrés du manifestement déraisonnable », in *Droit du travail tous azimuts*, (dir.) H. MORMONT, Bruxelles, Larcier, CUP, 2016, p. 358.



- d'autre part, en présence d'un employeur qui a soulevé un motif relatif à la conduite ou à l'aptitude du travailleur ou aux nécessités de l'entreprise mais qui s'est fourvoyé dans l'appréciation du motif valable ou suffisant, il y a lieu de faire preuve de modération¹¹.

Enfin, l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est pas soumise aux cotisations de sécurité sociale mais est imposable et soumise à la retenue de précompte professionnel¹².

II. Intérêts

Dans les obligations qui se bornent au paiement d'une certaine somme, les dommages et intérêts résultant du retard dans l'exécution ne consistent jamais que dans les intérêts légaux, sauf les exceptions établies par la loi, et sont dus à partir du jour de la sommation de payer, excepté dans le cas où la loi les fait courir de plein droit, selon l'article 1153 du Code civil.

Pour toute obligation qui se borne au paiement d'une certaine somme, qualifiée de « créance de somme », par opposition à la « créance de valeur », dont le montant est soumis à l'appréciation du juge, les dommages et intérêts résultant du retard dans l'exécution ne consistent jamais que dans les intérêts légaux - à entendre comme étant les intérêts au taux légal - sauf les exceptions établies par la loi, selon l'article 1153, alinéa 1, du Code civil ; ces dommages et intérêts, qui sont dus sans que le créancier ne soit tenu de justifier un dommage, selon l'article 1153, alinéa 2, du Code civil, sont des intérêts moratoires.

En revanche, l'inexécution fautive d'une créance de valeur (qui devient une créance de somme dès que sa valeur a été déterminée par le juge) entraîne des intérêts compensatoires, lesquels sont destinés à réparer le préjudice supplémentaire causé à la victime à la suite du retard apporté par le tiers responsable à réparer le préjudice causé par sa faute¹³.

¹¹ S. GILSON et F. LAMBINET, *op. cit.*, p. 359.

¹² W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social 2016-2017 Droit du travail contenant des annotations fiscales*, Waterloo, Kluwer, 2016, t. 3, pp. 2468.

¹³ P. VAN OMMEFLAGHE, *Droit des obligations*, Bruxelles, P.U.B., vol. 3, 1995-1996, pp. 672 et s. P. WERY, « Les sanctions de l'inexécution des obligations contractuelles », in *Les droits et obligations contractuelles et le bicentenaire du Code civil*, La Chartre, 2004, pp. 317-318. P. LACONTE, « Les intérêts compensatoires et les intérêts moratoires en matière contractuelle », *J.T.*, 2005, pp. 529 et s. J.-L. FAGNART, « Les intérêts ou le prix de la patience », *R.G.D.C.*, 2006, p. 191. Ch. BIQUET-MATHIEU et C. DELFORGE, « Le régime juridique des intérêts. Essais de synthèse », in *Chronique du droit à l'usage des juges de paix et de police 2008*, Bruxelles, La Chartre, 2008, pp. 240-309.



Les intérêts moratoires nécessitent, excepté dans le cas où la loi les fait courir de plein droit, une sommation de payer, en application de l'article 1153, alinéa 3, du Code civil.

Dans la mesure où cette disposition n'est ni impérative, ni d'ordre public, une convention peut également faire courir les intérêts sans mise en demeure préalable.

Une demande en justice vaut sommation de payer et fait courir les intérêts moratoires¹⁴, lesquels sont alors qualifiés d'intérêts judiciaires¹⁵.

Le taux des intérêts moratoires est le même que celui des intérêts légaux¹⁶; le juge n'a donc pas le pouvoir de fixer souverainement le taux de ces intérêts.

L'octroi des intérêts compensatoires, ainsi que la fixation de leur prise de cours et de leur taux, sont des questions qui relèvent de l'appréciation souveraine du juge¹⁷.

La prise de cours des intérêts compensatoires correspond en principe à la date de la survenance du dommage.

Les intérêts judiciaires sont soit de type moratoire (dès la demande en justice, par le biais de l'acte introductif d'instance ou de conclusions) soit de type compensatoire (dès le jugement)¹⁸.

En ce qui concerne l'indemnité réparatrice de licenciement manifestement déraisonnable, celle-ci est une « créance de somme » et n'est pas porteuse de plein droit d'intérêts légaux.

La réclamation d'intérêts moratoires, liée à l'absence de paiement d'une indemnité réparatrice de licenciement manifestement déraisonnable, nécessite dès lors une sommation de payer.

III. Obligations du travailleur

Les conventions doivent être exécutées de bonne foi, selon l'article 1134, alinéa 3, du Code civil.

L'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels, selon l'article 16, alinéa 1, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

¹⁴ Cass., 17 novembre 1986, *J.T.T.*, 1987, p. 84. Cass., 24 octobre 1991, *Pas.*, 1992, p. 150.

¹⁵ C. trav. Mons, 24 janvier 2001, <http://jure.juridat.just.fgov.be>.

¹⁶ Cass., 16 février 1987, *Pas.*, 1987, I, p. 716.

¹⁷ Cass., 7 mars 1984, *Pas.*, 1984, I, p. 791. Cass., 16 février 1987, *J.T.T.*, 1987, p. 234.

¹⁸ Cass. (2^e ch.), 28 octobre 2003, *Pas.*, 2003, I, p. 1724.



Le travailleur a l'obligation d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus, selon l'article 17, 1°, de la loi du 3 juillet 1978

Il a également l'obligation d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat, selon l'article 17, 2°, de la loi du 3 juillet 1978.

b) En l'espèce

La lettre de licenciement du 2 mars 2018 précise, à l'instar du formulaire C4, comme motif du licenciement : « *Dysfonctionnement relationnel et organisationnel* ».

De tels motifs ne sont pas concrets.

Dans un courrier recommandé du 26 mars 2018, Monsieur L fait part de son incompréhension et sollicite des explications concernant le motif de son licenciement.

Dans un courrier du 28 mars 2018, la S.P.R.L. MARCEL WATTIEZ se contente de répondre : « *Etant donné que les motifs doivent être justifiés auprès de l'ONEM et sur base de leur demande, nous les communiquerons le cas échéant* ».

Ce n'est qu'à travers un courrier du 11 juillet 2018 que la S.P.R.L. MARCEL WATTIEZ énumère des motifs concrets de licenciement.

Une telle communication est tardive, au regard de l'article 5, alinéa 1, de de la convention collective de travail n° 109, puisqu'elle n'intervient pas dans le délai de deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.

La S.P.R.L. MARCEL WATTIEZ n'ayant pas régulièrement communiqué les motifs concrets du licenciement à Monsieur L, il lui appartient de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable, conformément à l'article 10 de la convention collective de travail n° 109.



Le licenciement de Monsieur L repose sur des motifs en lien avec sa conduite, puisque, selon les termes du courrier du 11 juillet 2018, « les événements qui ont été à l'origine de la décision de licencier l'intéressé » sont les suivants :

« (...) Suite à l'absence imposée par le travailleur dû à un accident de voiture de son frère, Monsieur L nous a averti qu'un autre travailleur de notre société serait absent afin de l'aider dans la vente du véhicule endommagé.

Suite à son retour, le mardi 09/01/2018, Monsieur L a eu une discussion avec le gérant de l'entreprise. Discussion difficile durant laquelle M. L a décidé de quitter l'entreprise (et donc son travail) pour se rendre chez son médecin. En partant, celui-ci nous a bien précisé qu'il allait se mettre en dépression. S'en est suivi deux certificats médicaux (09/01/18 au 16/01/18 ; 17/01/18 au 24/01/18).

A son retour, Monsieur L n'était plus de bonne volonté et marquait un dédain envers son supérieur. Il était parfaitement conscient que son comportement pouvait mener à la perte de son emploi. Son comportement final sur chantier et son absence au mois de mars a conduit à son licenciement.

Lors de l'annonce, celui-ci a eu un comportement peu courtois et nous a fait savoir que son licenciement tombait à point nommé ! (...) ».

Les événements précités n'enlèvent nullement au licenciement de Monsieur

L son caractère manifestement déraisonnable, et ce pour les motifs suivants :

- il n'est pas établi que Monsieur L n'a pas été autorisé de s'absenter le lundi 8 janvier 2018 ; au contraire, la fiche de salaire du mois de janvier 2018 mentionne une journée d'« absence justifiée » ;
- il n'est pas établi que Monsieur L a affirmé le 9 janvier 2018 qu'il allait obtenir un certificat médical de complaisance et que son incapacité de travail, du 9 janvier 2018 au 16 janvier 2018 et du 17 janvier 2018 au 24 janvier 2018, était factice, d'autant que la S.P.R.L. MARCEL WATTIEZ n'a pas pris la peine de faire contrôler la réalité de cette incapacité de travail ;
- il n'est pas établi que Monsieur L a manqué de bonne volonté et a marqué du dédain envers son supérieur ; au demeurant, de telles allégations, qui sont beaucoup trop vagues et imprécises, ne permettent pas de justifier un licenciement.

La S.P.R.L. MARCEL WATTIEZ fait état d'une altercation violente qui serait survenue le 9 janvier 2018, entre Monsieur W, l'un des gérants, et Monsieur

L



L'attestation rédigée à cet effet par Monsieur W n'emporte pas la conviction de la cour quant au contenu des paroles échangées, d'autant que ladite attestation est isolée et n'est appuyée par aucun autre élément (courrier ou avertissement adressé au travailleur, etc.).

En tout état de cause, la seule existence d'une altercation entre un employeur et un travailleur, sans qu'un élément constitutif de méconduite ou d'inaptitude dans le chef de ce dernier ne soit invoqué et a fortiori démontré, ne permet pas d'enlever au licenciement de l'intéressé son caractère manifestement déraisonnable.

Enfin, si la S.P.R.L. MARCEL WATTIEZ prétend, dans ses conclusions¹⁹, que Monsieur L a quitté un chantier à Bruxelles, au motif qu'il y faisait trop froid, elle ne conteste pas, lors de l'audience du 25 janvier 2021²⁰, avoir introduit une demande de chômage temporaire pour intempéries pour la journée du mardi 27 février 2018 (correspondant au départ du chantier), ce qui enlève tout caractère fautif au comportement du travailleur.

En conclusion, la S.P.R.L. MARCEL WATTIEZ ne démontre pas un motif de licenciement ayant un lien avec la conduite ou l'aptitude de Monsieur L et qui aurait été retenu par un employeur normal et raisonnable.

Il résulte de ce qui précède que le licenciement de Monsieur L est manifestement déraisonnable.

C'est dès lors de manière justifiée que Monsieur L réclame une indemnité réparatrice de licenciement manifestement déraisonnable à charge de la S.P.R.L. MARCEL WATTIEZ.

Dans la fixation de la hauteur de l'indemnité réparatrice de licenciement manifestement déraisonnable, il s'impose de prendre en considération :

- un facteur atténuant, qui est substantiel :
- le fait que la S.P.R.L. MARCEL WATTIEZ ne parvient pas à démontrer le contenu des paroles échangées lors de l'altercation - non contestée par Monsieur L - qui est notamment invoquée pour justifier la perte de confiance érigée en élément déclencheur du licenciement ;

¹⁹ Cf. page 9 de ses premières conclusions d'appel, entrées au greffe le 1^{er} juillet 2020.

²⁰ Cf. procès-verbal de l'audience du 25 janvier 2021.



- un facteur atténuant, qui est minime :
 - le fait que la S.P.R.L. MARCEL WATTIEZ semble veiller à ne pas porter préjudice à Monsieur L , en évoquant un « *dysfonctionnement relationnel et organisationnel* » tant dans la lettre de licenciement du 2 mars 2018 que dans le formulaire « C4 » ;
- un facteur aggravant, qui est substantiel :
 - le fait que la S.P.R.L. MARCEL WATTIEZ invoque un premier motif fallacieux, à savoir une absence non autorisée le lundi 8 janvier 2018, alors que la fiche de salaire du mois de janvier 2018 mentionne une journée d'« *absence justifiée* » ;
- un facteur aggravant, qui est substantiel :
 - le fait que la S.P.R.L. MARCEL WATTIEZ invoque un second motif fallacieux, à savoir l'abandon d'un chantier à Bruxelles, au motif qu'il y faisait trop froid, alors qu'elle ne conteste pas, lors de l'audience du 25 janvier 2021, avoir introduit une demande de chômage temporaire pour intempéries pour la journée du mardi 27 février 2018 (correspondant au départ du chantier) ;
- un facteur aggravant, qui est minime :
 - le fait que Monsieur L n'a jamais reçu le moindre avertissement, ce qui peut laisser présumer qu'au cours de la relation de travail, il a toujours donné satisfaction à son employeur.

Par rapport à la « ligne médiane » équivalente à dix semaines de rémunération, la cour estime, d'une part, que les facteurs atténuants justifient respectivement une réduction de trois semaines de rémunération (facteur atténuant substantiel) et une réduction d'une semaine de rémunération (facteur atténuant minime), d'autre part, que les facteurs aggravants justifient respectivement une augmentation de trois semaines de rémunération (premier facteur aggravant substantiel), une augmentation de trois semaines de rémunération (second facteur aggravant substantiel) et une augmentation d'une semaine de rémunération (facteur aggravant minime).

Tous ces éléments conduisent la cour à fixer l'indemnité réparatrice de licenciement manifestement déraisonnable à un montant de {dix semaines (ligne médiane) - trois semaines (facteur atténuant substantiel) - une semaine (facteur atténuant minime) + trois semaines (facteur aggravant substantiel) + trois semaines (facteur aggravant substantiel) + une semaine (facteur aggravant minime) =} treize semaines de rémunération, soit à la somme de (17,22 euros/heure x 40 heures x 10 semaines) = 8.954,40 euros.



Avant la requête introductive d'instance, entrée au greffe du tribunal en date du 21 septembre 2018, Monsieur L n'a pas mis la S.P.R.L. CAR PARTS INDUSTRIES en demeure de lui payer une indemnité du chef d'un licenciement manifestement déraisonnable.

Les intérêts moratoires, sur le montant réclamé à titre d'indemnité réparatrice de licenciement manifestement déraisonnable, ne sont donc dus qu'à partir du 21 septembre 2018.

Dans ces conditions, l'appel est fondé uniquement dans la mesure déterminée ci-après

La cour confirme le jugement du 2 décembre 2019, sous la double émendation que la somme due à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable s'élève non pas à la somme de 11.709,60 euros mais à la somme de 8.954,40 euros et que les intérêts sont dus non pas à partir du 2 mars 2018 mais à partir du 21 septembre 2018.

5.2. Documents sociaux

a) En droit

Un décompte est remis au travailleur, soit sous format papier, soit sous format électronique, lors de chaque règlement définitif de la rémunération, selon l'article 15, alinéa 1, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Les renseignements que doit contenir le décompte précité sont déterminés dans un arrêté royal du 27 septembre 1966.

Lorsque le contrat de travail prend fin, l'employeur a l'obligation de délivrer au travailleur, soit sous format papier, soit sous format électronique, tous les documents sociaux et un certificat constatant uniquement la date du début et de la fin du contrat, ainsi que la nature du travail effectué, selon l'article 21 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Lorsque le contrat prend fin dans le courant de l'année, l'employeur doit fournir au travailleur une copie du compte individuel de l'année en cours dans les deux mois qui suivent la fin du trimestre pendant lequel le contrat a pris fin, selon l'article 21, § 2, alinéa 2, de l'arrêté royal du 8 août 1980 relatif à la tenue des documents sociaux.

Lorsqu'une rémunération ou toute autre somme est payée au travailleur après la fin du contrat, l'employeur doit fournir une copie du compte relatif à ce paiement dans les deux mois qui suivent, selon l'article 21, § 2, alinéa 3, de l'arrêté royal du 8 août 1980.



b) En l'espèce

Compte tenu de la condamnation de la S.P.R.L. MARCEL WATTIEZ à payer à Monsieur L une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, laquelle constitue une somme à payer au travailleur après la fin du contrat, la condamnation subséquente à délivrer la fiche de salaire relative à ladite indemnité est justifiée.

Dans ces conditions, l'appel n'est pas fondé quant à la condamnation de la S.P.R.L. MARCEL WATTIEZ à délivrer à Monsieur L la fiche de salaire relative à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

6. DEPENS**a) En droit**

Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui succombe, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète, selon l'article 1017, alinéa 1, du Code judiciaire.

Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge lorsque les parties succombent respectivement sur quelque chef, selon l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire.

Les dépens englobent notamment l'indemnité de procédure, selon l'article 1018, alinéa 1, 6°, du Code judiciaire.

L'indemnité de procédure constitue une intervention forfaitaire dans les frais et honoraires d'avocat de la partie ayant obtenu gain de cause, selon l'article 1022, alinéa 1, du Code judiciaire.

Le tarif des indemnités de procédure, fixé dans l'arrêté royal du 26 octobre 2007²¹, opère une distinction selon qu'il s'agit ou non d'une affaire évaluable en argent, soit celle au cours de laquelle une condamnation au paiement d'une somme d'argent est formellement demandée²².

²¹ M.B., 9 novembre 2007.

²² H. BOULARBAH, « Les frais et dépens, spécialement l'indemnité de procédure », in *Actualités en droit judiciaire*, CUP, vol. 145, (dir.) H. BOULARBAH et F. GEORGES, Bruxelles, Larcier, 2013, p. 372.



Par ailleurs, une contribution de 20 euros est due pour chaque acte introductif d'instance qui est inscrit à l'un des rôles visés aux articles 711 et 712 du Code judiciaire, selon les articles 4, § 2, alinéa 1, et 5, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Sauf si la partie qui succombe bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne ou de l'assistance judiciaire, la juridiction liquide le montant de la contribution au fonds dans la décision qui prononce la condamnation aux dépens, selon l'article 4, § 2, alinéa 3, de la loi du 19 mars 2017.

Les dépens comprennent la contribution visée à l'article 4, § 2, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, précise l'article 1018, alinéa 1, 8°, du Code judiciaire.

La loi du 19 mars 2017 est entrée en vigueur le 1^{er} mai 2017 à la suite de l'arrêté royal du 26 avril 2017²³.

b) En l'espèce

L'appel étant partiellement fondé, la cour délaisse à chacune des parties ses dépens de l'instance d'appel et estime que la S.P.R.L. MARCEL WATTIEZ doit supporter la somme de 20 euros, qu'elle a réglée en date du 24 janvier 2020, à titre de contribution pour le fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, dans le cadre de l'instance d'appel.

Une indemnité réparatrice de licenciement abusif étant due par la S.P.R.L. MARCEL WATTIEZ, il était justifié qu'elle supporte les dépens de la première instance.

La cour dit que l'appel n'est pas fondé quant aux dépens de la première instance, en ce compris quant à la contribution de 20 euros, visée par la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

²³ M.B., 27 avril 2017.



POUR CES MOTIFS,

LA COUR,

Statuant contradictoirement,

Dit que l'appel est recevable.

Dit que l'appel est fondé uniquement dans la mesure déterminée ci-après.

Confirme le jugement du 2 décembre 2019 (rôle n° 18/1909/A), sous la double émendation que la somme due à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable s'élève non pas à la somme de 11.709,60 euros mais à la somme de 8.954,40 euros et que les intérêts sont dus non pas à partir du 2 mars 2018 mais à partir du 21 septembre 2018.

Délaisse à chacune des parties ses dépens de l'instance d'appel.

Dit que la S.P.R.L. MARCEL WATTIEZ doit supporter la somme de 20 euros à titre de contribution pour le fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Le présent arrêt est rendu, après délibération, par la 2^e chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Monsieur Christophe BEDORET, conseiller, président la chambre,
Madame Anne LECLERCQ, conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur Fabian DE MUER, conseiller social au titre d'ouvrier,

assistés de Madame Carine TONDEUR, greffier.



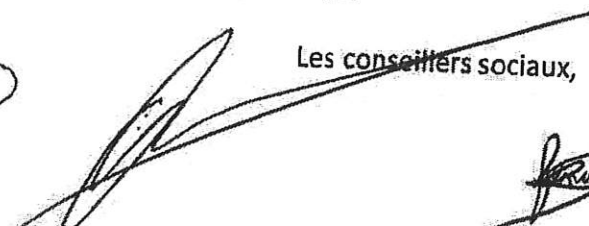
Le présent arrêt est signé avant d'être prononcé.

Le greffier,



C. TONDEUR

Les conseillers sociaux,



A. LECLERCQ



F. DE MUER

Le président,



Ch. BEDORET

Le présent arrêt est prononcé, en langue française, à l'audience publique du 22 février 2021 de la 2^e chambre de la cour du travail de Mons, par Monsieur Christophe BEDORET, conseiller, présidant la chambre, avec l'assistance de Madame Carine TONDEUR, greffier.

Le greffier,



C. TONDEUR

Le président,



Ch. BEDORET

