

Jugement prononcé à l'audience publique de la deuxième chambre du 10/01/2017

R.G. n° 16/110/A

Rép. A..J. n°

Exp. du

à

RDE n°

Coût :

€

S.P., domicilié à

Partie demanderesse représentée par Me De Bie, Avocat

CONTRE

SA SCIERIE DE

Partie défenderesse représentée par Me Robert loco Me Bariau, avocats

* * * * *

Vu la loi du 15.06.1935 sur l'emploi des langues en Justice et l'article 1017 du code judiciaire.

Vu la requête contradictoire introductive d'instance du 3.03.2016.

Vu les conclusions principales et de synthèse des parties déposées dans les délais visés dans notre ordonnance du 18.04.2016 prise sur pied de l'article 747 §1 du code judiciaire.

Vu le dossier de pièces des parties.

Vu l'impossibilité de concilier les parties.

Entendu les conseils des parties à l'audience publique du 22.11.2016.

* * * * *

1. Faits

La défenderesse est une entreprise familiale.

Anciennement SPRL SCIERIE DE, elle est devenue en 1998 la SA SCIERIE DE

Trois administrateurs-délégués ont été désignés :

- Madame Odette SCHNOCK, épouse de feu Monsieur Elie S;
- Monsieur Jean-François S, fils de feu Monsieur Elie S ;
- Le demandeur, Monsieur Pol S, fils de feu Monsieur Elie S ;

Le demandeur a été engagé en qualité d'**employé** à temps plein le 01.03.1994. Le demandeur a été engagé pour remplir les tâches suivantes : « achat grumes, sciage, tronçonnage, manutention, cariste, vente, commandes, délégué social et organisation ». Sa rémunération mensuelle sur son contrat de 1998 est de 1396,51 €. ¹

¹ Cfr contrat de travail de 1998

A dater de février 2014, des négociations s'engagèrent en vue de la cession des parts du demandeur à son frère et autres membres de la famille. Ces négociations étaient liées à la sortie d'indivision de terrains.

Le 28.11.2014, les parties ont convenu que le contrat d'emploi prenait fin de commun accord le **30.11.2014** et que la résiliation conventionnelle n'était assortie d'aucune indemnité.

Le **1.12.2014**, le demandeur signait un contrat de travail **d'ouvrier** à temps partiel à raison d'un régime de 27h / semaine pour exercer les tâches suivantes : opérateur machine dont scie de tête et scie de reprise , conducteur en engin de manutention. Le lendemain, l'Assemblée Générale actait la démission du demandeur de son poste d'Administrateur-délégué.

Le 12.02.2015, le demandeur mit en demeure son frère François de :

- délivrer son attestation de vacances ;
- communiquer les semaines de fermeture annuelle en juillet-août
- recevoir ses feuilles de paie originales
- payer la journée de chômage économique du 5.01.2015 non valablement communiquée à l'Onem ;
- verser les salaires depuis novembre 2014.

Le courrier précise que sans réaction ou réponse pour le 25 février 2015, le demandeur interpellera un syndicat et/ ou fera intervenir l'inspection sociale.

Le 23.02.2015, la défenderesse transmet l'attestation de vacances et les fiches de salaire originales, communiqua la date de fermeture annuelle et sollicita que désormais, le demandeur s'adresse à Louis S (fils de Jean-François) ayant qualité d'administrateur délégué. Pour le surplus, la lettre est libellée comme suit (extraits) :

« La journée du 05/01/2015

Nous vous avons déclaré en congé sans solde le 05 parce que la déclaration a été tardive et pour les raisons que nous développerons au point 6.

5. Le paiement du salaire

Nous n'ignorons pas les exigences légales du paiement des salaires. L'entreprise subit pour le moment des difficultés de trésorerie essentiellement dues aux emprunts que nous avons dû faire pour vous payer les sommes importantes du rachat des parts sociales que vous déteniez dans l'entreprise. Nous ferons ces régularisations dès que la trésorerie le permettra.

Une remarque cependant : quand vous étiez le responsable du « social » avant votre sortie de votre mandat d'administrateur, vous vous payez votre salaire en temps et en heure alors que pour moi-même, vous aviez accumulé un retard de plus d'un an de rétribution salariale. On peut sans peine en conclure que votre souci du respect des lois et des règlements est à géométrie variable selon la portée de votre intérêt personnel

6. Décompte de vos prestations de juin à novembre 2014.

Vous trouverez en annexe le décompte précis de vos prestations effectuées de juin à novembre 2014, soit les mois précédant la résiliation conventionnelle de votre contrat d'employé. Responsable du « social » dans l'entreprise en tant qu'administrateur, vous vous déclarez en occupation « temps plein » soit 38h/semaine. Or vous n'avez presté qu'un $\pm 3/5^{\text{ème}}$ temps. Vous avez donc accumulé 246,5

heures payées et non prestées. Nous avons retiré de ce total les 9 heures du 05/01/2015 dont il est question au point 4. Il va sans dire qu'il s'agit là d'un « abus de bien social » punissable (également. Avant d'en arriver là et sous réserve de nos droits de vous réclamer ces heures par vole Judiciaire, je vous enjoins vivement de nous donner une solution de règlement amiable de ce différend).

8. Votre horaire

Selon la convention signée entre nous le 25 février 2014, votre horaire hebdomadaire prévoyait les jours travaillés suivants : mardi, jeudi et vendredi. Cet horaire nous convenait parfaitement. Lors de la signature de votre contrat d'emploi le 02 décembre, sous la menace de ne pas signer les livres sociaux constatant le rachat de vos parts, vous nous avez imposé un horaire qui ne nous convient absolument pas soit les lundi, mardi et jeudi. Sachez que nous prévoyons revenir au premier horaire sous peu de temps. Nous préférierions votre accord sur cette modification mais en cas de refus obstiné, nous devons immanquablement résilier le contrat d'emploi signé le 02 décembre. Vu également votre courrier menaçant, nous n'aurons dès lors que peu de retenue morale à agir de la sorte.

9. Climat « déplorable et démotivant »

Il va sans dire que votre attitude de combat via courrier, vos injures répétées envers mes deux fils, vos Injonctions de patron alors que vous ne l'êtes plus ne font qu'augmenter le mauvais climat qui règne entre nous. Pour ma part, cela m'indiffère, seuls comptent à mes yeux le travail et l'intérêt de l'entreprise ».

Le 5.03.2015, le demandeur répondit (extraits) :

« Je tiens à me défendre point par point face à votre réponse agressive et choquante du 23/02/2015.

Mes demandes n'étaient en rien récriminatrices mais simplement fondées et légitimes.

De même mon courrier n'avait rien de menaçant mais constituait, de manière sèche et directe je l'admets, une défense de mes droits et un rappel de vos obligations appuyées par les textes de loi. Ce ton cru était motivé par ma frustration face à l'absence de réponse de Louis responsable du social.
(...)

(5) Je ne vois pas le lien de cause à effet entre la trésorerie de la Scierie et le rachat de mes parts qui concerne vos finances privées d'actionnaires. Je tiens à vous rappeler que je vous ai proposé 2 autres solutions pour le rachat de mes actions qui diminuaient la somme à rembourser **de moitié** ; vous les avez ignorées. De plus nous avons établi ensemble, avec l'appui du comptable de l'Entreprise, que la somme demandée était de loin inférieure à la valeur réelle de ces parts.

Quant à l'attaque sur mon intérêt personnel, j ' ai toujours payé tes salaires quand tu en avais besoin. Au niveau de la géométrie, en tant que responsable financier, je ne pouvais faire supporter à la trésorerie de la Société et le paiement de tous tes salaires, et le paiement de toutes les charges liées à la maison que tu occupais sans rien déboursier : loyer (déduction du loyer des hangars de l'Indivision faite), chauffage (2 ou 3 citernes de 2000L payées en plus de 10 ans pour 4000L /an de consommation),électricité, télévision !) . Tu n'as jamais proposé que la Scierie me verse une compensation financière face à cette inégalité. Même plus, la Scierie ne m'a jamais payé la partie de la location sur les hangars de l'Indivision (de 1500e à 22507an) qui me revient et à laquelle je peux encore partiellement prétendre. Enfin tes arriérés de salaires, payés par l'emprunt souscrit que j'ai signé dernièrement en tant qu'administrateur, ont servi partiellement à rembourser le rachat de mes parts : tes salaires ont donc été triplement avantageux. Après analyse de ces éléments, (...)

(6) La convention ayant été signée le 25/02/14, pour le bon fonctionnement de la Scierie, je me suis mis au service de celle-ci, travaillant selon vos choix. Pour commencer, de mars à mai (durée d'engagement de la convention) à raison de 38h/semaine ; ensuite, de juin à novembre à raison de 27h/semaine, avec votre accord suite à ma demande et comme cela avait été stipulé dans la convention. J'ai réclaté, en vain, à plusieurs reprises pour obtenir ce contrat d'ouvrier de 27h hebdomadaire, que vous avez postposé en raison des complications bancaires liées à la reprise de mes actions qui rendaient incertaine sa concrétisation. Il a donc fallu attendre 6 longs mois !

Bien qu'étant toujours administrateur, à la mi-mars vous m'avez demandé de rendre les clefs des 2 véhicules de fonction dont je pouvais bénéficier ainsi que la carte visa servant, notamment, à payer le carburant.

(...)

En fonction de ces éléments je vous laisse la liberté de m'attaquer en justice. Pour ma part ma conscience est totalement sereine et affranchie de toute malversation. J'ai pensé à l'intérêt de la Société bien plus qu'au mien.

(...)

(9) Ce « combat » via courrier, auquel je suis contraint de recourir afin d'obtenir des documents et des réponses qui devraient me parvenir automatiquement, ne m'agrée pas plus qu'à vous.

Je conteste formellement des injures et des invectives, qui plus est, répétées à l'égard de Louis et Guillaume depuis que je suis votre ouvrier, à savoir le 01/12/2014. Cette affirmation est totalement fausse, gratuite et diffamatoire, Je te prie d'infirmer ou de confirmer cette déclaration dans ta réponse afin que je puisse y donner la suite qui me paraît la plus adéquate.

Mon attitude au travail est totalement consciencieuse et uniquement concentrée sur mes tâches. Mon envie de continuer dans l'Entreprise, dans ces conditions et à un salaire modique par rapport à mes compétences et mon expérience, prouve mon attachement à la Scierie. Seuls comptent pour moi le travail et l'intérêt de la Société. »

Concernant les arriérés de salaire, le 21.05.2015, le demandeur réclamait un montant de 2 239,93 € dont il précisait le calcul.

Le 1.06.2015, son frère répondit :

« Nous recevons à nouveau une lettre recommandée (la troisième en 5 mois) avec des directives, des décomptes qui n'engagent que toi et même un **ultimatum de délai de réponse** ! Ca commence à bien faire ! Sache que l'entreprise a l'entière maîtrise des congés : c'est comme ça en droit social belge- que ça te plaise ou non ! Je peux également te dire qu'en 'cas de nouvelles récriminations, nous ne répondrons plus que par line convocation au Tribunal du Travail afin d'en finir ! Je vais cependant me donner une dernière fois la peine de préciser certains points :

1) La journée du 05/01/2015

Pour rappel, cette Journée fut non prestée mais nous fûmes on retard de la déclarer en chômage économique ; elle fut déclarée journée sans solde mais dans un but de conciliation, nous l'avons imputée de la dette que tu as vis-à-vis de la société et donc, par ce biais, " nous la payons " :

2) Le paiement des salaires

Dans les conditions économiques actuelles, l'entreprise fait ce qu'elle peut. Je pense que tu connais bien le problème pour avoir été en charge du volet financier quand tu étais administrateur-délégué. Je ne vais pas m'étendre sur tes explications farfelues concernant le paiement tardif de mon salaire personnel dont tu avais la charge. Cela relève de la vindicte familiale que je veux ignorer.

3) Le décompte de ton salaire de juin à novembre 2014

Le rachat de tes parts sociales de l'entreprise a été entériné par l'A.G du 02/12/2014. Jusqu'à cette date, tu as jalousement gardé ton statut d'administrateur avec ses prérogatives pour preuve : - Tu as d'autorité (sans m'en parler à l'époque) changé dans la déclaration à PARTENA que tu faisais mensuellement la répartition de tes 38 heures hebdomadaires alors que de Juin à novembre 2014, tu ne prestais plus qu'un 3/5è m o temps ;

Tu allais sans vergogne sur les comptes bancaires de la société pour te verser un salaire mensuel dont tu ne prestais pas l'entièreté !

De Juin à novembre 2014, nous avons tenu une comptabilité régulière et précise des heures que tu as réellement prestées, d'où ce. déficit que Je t'ai détaillé dans mon courrier précédent.

Pour rappel en voici le décompte final :

- *Nombre total d'heures payées non prestées du 01/06 au 30/11/2014 : - 246,5h*
- *Journée du 05/01/2015 non prestée que nous déduisons amiablement + 9*
- *Nombre d'heures prestées en novembre 2014 encore impayées + 152*
- *Solde dû à l'entreprise - 85,5h*

Nous déduirons ces heures de ton compte afférent à Mai 2015.

4) Jours fériés et congés restants

a) Jours fériés

Je joins en annexe la déclaration des reports des jours fériés que nous avons transmise à PARTENA le 10 avril 2015. Il va de soi que cette décision de l'entreprise lie l'ensemble du personnel.

b) Congés

Malgré l'ultimatum qui ne m'engage vraiment pas à être conciliant, j'accepte que tu sois absent de l'entreprise le 30 juin et que tu prestes en compensation le 03/07. En ce qui concerne le 30/07, nous ferons le point de la production à la mi-juillet et nous t'informerons de notre position à ce moment.

5) Caisse de congés payés de l'Industrie du bols

Vu tes précédents courriers peu amènes et vu que tu as la possibilité de recourir à un cachet de ton organisme financier, tu mériterais que je te renvoie à celui-ci. Mais je ne veux pas envenimer les choses, tu trouveras donc ce document complété en annexe,

En conclusion, je n'avais pas répondu à ton précédent courrier, pensant que ma lettre du 23/02 suffisait. Je désirais que l'animosité, retombe et que le climat dans l'entreprise s'améliore. J'ai évité les sujets qui fâchent et mes fils avaient la consigne de tempérer. Mais je vois que rien n'y fait : je pense que tu nous pousse inéluctablement vers une solution alternative. Je t'engage en conséquence de bien prendre la mesure de tes actes et propos. Pour ma part, après deux années de soucis obnubilant depuis ta décision de réaliser tes parts sociales, j'aspire au calme à 61 ans.

Me laisseras-tu un jour en paix ?...

Meilleures salutations".

Le 21.08.2015 , le syndicat du demandeur interpella la défenderesse pour le paiement des arriérés de salaire.

Le 14 octobre 2015, Jean-François adressa un courrier en ces termes :

« Comme tu le présumes, les événements qui se sont passés hier nous semblent interpellants et suffisamment graves que pour justifier ce courrier.

Résumé des faits : mon fils Louis étant au bout du parc à grumes entre 17h45 et 18h (heure d'arrêt de tes prestations), il fut intrigué par ton allée et venue près de ta voiture et vit que tu dissimulais de l'outillage de l'entreprise derrière un pylône du pont roulant situé à 2 mètres. A 18h, étant présent à côté de ta voiture, il te demanda ce que tu fabriquais avec du matériel de l'entreprise. Ta réponse fut de nier tout agissement. Dès lors, Louis te mit le matériel sous les yeux et rouge de confusion, tu avouas la faute de vouloir reprendre ce matériel, arguant comme justification que tu étais peu considéré par mon fils et moi-même.

*Nous avons toujours prêté matériel et outillage de l'entreprise au personnel qui le demandait. Tu le sais. Le fait de cacher de l'outillage pour le charger dans ton coffre en fin de journée est donc étranger à tout « emprunt ». En fait c'est une **tentative de vol**. Il s'agit indiscutablement d'une faute grave qui s'ajoute à tes comportements vis-à-vis de nous et de l'entreprise. Pour rappel nos courriers du 23/02/2015 et 01/06/2015.*

Ce courrier est donc un dernier avertissement avant licenciement ; je croyais avoir été précédemment très clair. Personnellement, je tombe de haut au vu des faits. Mon fils est par ailleurs persuadé qu'il ne s'agit pas d'une « première » et que des vols se sont déjà passés mais ce n'est qu'une supposition, j'en conviens. Cependant, nous t'obligerons désormais à laisser ouvert le volet déroulant masquant le

coffre de ton break et nous nous autoriserons à inspecter ta voiture inopinément lors de ton départ à 18h ».

Le 25.11.2015, suite à la plainte du demandeur, l'inspection de l'emploi et du travail informa le demandeur que la défenderesse avait régularisé les arriérés pour un montant de 10 642,87 € représentant les salaires de mai à décembre 2015 ainsi que les pécules de sorties et une somme de 1403,30 € représentant le salaire de novembre 2014.

Le 7.01.2016, le demandeur répondit à l'avertissement comme suit :

« Tout d'abord je tiens à revenir sur mon acte du 13/10/15 et à apporter des précisions sur ce geste certes interpellant mais néanmoins explicable, dont l'importance est plus que relative étant donné l'objet de cette bêtise et les conditions qui l'entourent.

Je reconnais mon erreur mais réfute votre accusation de, tentative de vol pour les raisons que je vais détailler ci-après.

En fait d ' « outillage » il s'agit d'une petite poulie usagée à 1 gorge d'environ 7 cm de diamètre et d'une petite corde d'environ 1 mètre de long qui sont entreposées dans le local stockant le matériel de réserve qui attend une affectation nouvelle (probablement en vain pour celles-ci).

Dans le résumé des faits rapportés par Louis, je tiens à préciser ce qui suit : Surpris, je nias d'abord l'incident. Ensuite, Louis me montrant les pièces dans sa main, je reconnus vouloir les emprunter temporairement. Face à son regard narquois, j'ajoutas « vous n'êtes pas corrects avec moi ».

Le fait de ne pas avoir demandé votre autorisation s'explique par le contexte entourant mon travail :

- La difficulté pour moi de te demander quelque chose puisque tu m'évitais au maximum à cette époque, car je tiens à préciser que, depuis, ton attitude à mon égard, sur le lieu de travail, est parfaite.

L'arrogance et l'irrespect que Louis manifeste , à certains moments et quand il n'y a pas de témoin, envers moi depuis sa prise de fonction de gérant, qui m'enlèvent toute envie de lui demander la moindre chose autre que dans le cadre professionnel.

- La valeur insignifiante de ce matériel (5 euros ?) ajoutée à son utilisation inexistante dont l'absence n'aurait en aucun cas lésé l'Entreprise.

Ma frustration de ne pas percevoir mes salaires, sans avoir de justification crédible ni la moindre excuse, bien au contraire.

Je tiens quand même à rappeler que j'ai été responsable de cette société avec toi pendant plus de 30 ans !

Constater que les manipulations de Louis pour me discréditer te conduisent à m'envoyer un recommandé afin de dénoncer cette peccadille, à le croire pour d'autres prétendus vols, à le suivre pour m'imputer un abus de bien social et à m'accuser d'injures répétées envers lui prouve que son animosité à mon égard a plus de poids à tes yeux que notre longue collaboration professionnelle et familiale.

A partir du moment où tu fais foi de ses dires dont il est seul témoin (je te comprends car ils viennent de ton fils mais je ne peux l'accepter), tu ne peux que me reprocher mes soi-disant « comportements ». Enfin je reviens sur le plus important, la source de nos différends, mon reproche de votre incorrection à mon égard, la seule FAUTE GRAVE avérée : le non-paiement de mes salaires.

Ma seule requête, depuis février 2015, est d'être payé pour le travail que j'effectue avec assiduité pour la Scierie.

J'ai essayé, par mes courriers, de te faire prendre conscience de ton erreur de laisser faire Louis qui ne veut pas me payer.

J'ai espéré et attendu mais, après plus d'1 an de retard (novembre 2014 !), la coupe est pleine. Tu connais ma détermination.

A présent tu auras à assumer l'entêtement de Louis, que tu cautionnes, face à l'Inspection Sociale et la Justice.

*Et puisque vous m'obligez à consentir des frais pour obtenir mon dû le plus élémentaire, cela m'amène à vous réclamer des loyers qui me reviennent mais que je n'aurais jamais demandés si vous aviez été corrects avec moi.
Bien à toi».*

Le 11.01.2016, le demandeur fût licencié moyennant une indemnité compensatoire de préavis de 8 semaines.

Le 12.01.2016, le conseil du demandeur réclama les documents sociaux de sortie et les arriérés de rémunération.

Le 21.01.2016, le conseil du demandeur réclama le formulaire C4 qui n'avait toujours pas été délivré et invoqua l'ancienneté du demandeur pour le calcul de l'indemnité de rupture qui devait s'élever selon lui à 84 jours et 12 semaines.

Le 22.01.2016, le demandeur réclama les motifs de son licenciement.

Le formulaire C4 établi indique comme motif du chômage : «Irrespect, injures envers les employeurs, tentative de vol et refus d'obéir aux ordres de sa hiérarchie, impossibilité chronique de le diriger».

L'action judiciaire est introduite le 3.03.2016.

2. Objet

Le demandeur sollicite la condamnation de la défenderesse à lui payer les sommes suivantes :

- 5427,70 € à titre de solde d'indemnité de préavis ;
- 203,95 € brut pour la rémunération de trois jours de chômage économique non indemnisé ;
- 679,86 € d'amende civile forfaitaire conformément à l'article 7, § 1^{er}, de la CCT 109 ;
- 5.778,81 € d'indemnité pour licenciement déraisonnable ;
- 500 €uros de dommage résultant du caractère faux et infamant du motif mentionné au C4 ;

Le tout à augmenter des intérêts moratoires et judiciaires et des dépens.

3. Recevabilité

La demande est recevable pour être introduite devant le tribunal compétent dans la forme légale eu égard à l'article 704 §1 du code judiciaire.

4. Discussion

- a) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

La défenderesse prétend que le demandeur a renoncé conventionnellement à réclamer toute indemnité compensatoire de préavis pour la période couverte par son contrat de travail du 01 mars 1994 au 30.11.2014 et par conséquent ne peut plus invoquer l'ancienneté de son contrat d'emploi.

Force est de constater que les parties se sont mises d'accord pour rompre le contrat le 30.11.2014 sans indemnité mais n'ont pas renoncé à un quelconque droit relatif à l'ancienneté du demandeur. Le demandeur ne revient donc pas sur un droit auquel il a renoncé comme le prétend la défenderesse.

L'ancienneté est la fidélité auprès d'un employeur et plus exactement la période d'occupation ininterrompue auprès d'un même employeur.

En effet, la Cour de Cassation a dans un arrêt du 23.09.2002 estimé que :

« Attendu que, par l'arrêt rendu en la cause le 4 novembre 1999, auquel l'arrêt attaqué se réfère, la cour du travail a constaté que, « par contrat (du) 1^{er} octobre 1956, (le demandeur) est entré au service de P. B. », qu' » au décès de (celui-ci), titulaire d'une profession libérale, (il) continua à (travailler) pour le fils (du défunt), gérant de la (société défenderesse) », que « (cette dernière) lui notifia le 24 juin 1992 congé moyennant préavis de vingt et un mois devant prendre cours le 1^{er} juillet 1992 », qu' » avant l'expiration du préavis », la défenderesse « accepta de conclure (avec le demandeur) un nouveau contrat (prenant) effet (le) 1^{er} juin 1994, soit immédiatement après la fin du contrat précédent », que ce contrat fut signé le 25 mai 1994 et que, le 25 septembre 1995, la défenderesse y « mit fin (...) moyennant un préavis de trois mois devant prendre cours le 1^{er} octobre 1995 » ;

Qu'après avoir considéré que ce dernier contrat de travail avait été conclu pour une durée indéterminée, l'arrêt attaqué décide, par les motifs que le moyen reproduit et critique, que, « bien qu'il n'y eut pas solution de continuité, il n'y a pas lieu », pour fixer le délai de préavis qui eût dû être observé, « de faire remonter l'ancienneté (du demandeur) au-delà de la prise d'effet du contrat du 25 mai 1994 » ;

Attendu que, lorsque les parties ont conclu successivement et sans interruption plusieurs contrats de travail, dont le dernier pour une durée indéterminée, le délai minimum du préavis que doit observer l'employeur est, en vertu de l'article 82, § 2, alinéa 2, 3, alinéa 2, et 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, fixé en tenant compte de la durée totale du service ininterrompu accompli par le travailleur chez le même employeur au moment où le préavis prend cours ;

Que l'arrêt attaqué, qui considère qu'il n'y a pas eu d'interruption entre les services fournis par le demandeur à la défenderesse en exécution du dernier contrat de travail liant ces parties et ses services antérieurs chez le même employeur, viole, dès lors, les dispositions légales précitées en n'ayant égard qu'à l'ancienneté acquise par le demandeur à partir du 1^{er} juin 1994 »².

Le demandeur ayant été engagé de façon ininterrompue depuis le 1.03.1994, l'ancienneté à prendre en considération est de 21 ans.

Il convient de relever que le délai de préavis prévu par AR au sein de la commission paritaire est identique à celui visé par l'article 70 §2 de la loi du 26.12.2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement de sorte que le préavis légal est effectivement de 84 jours et 12 semaines.

² RG S010142F publié sur www.juridat.be ; cfr également Cass 18.04.1988, RG 8143 sommaire publié sur www.juridat.be.

Par conséquent, le complément de l'indemnité de rupture s'élève à la somme de 5427,70 € dont le calcul n'est pas contesté.

b) Quant au chômage économique non indemnisé

Le demandeur réclame la rémunération de trois jours de chômage économique non indemnisés soit les 5.01.2015, 5.01.2016 et 7.01.2016.

Le demandeur déclare déposer en pièce 27 de son dossier le courrier de la caisse de paiement refusant l'indemnisation au motif que l'employeur n'a pas communiqué à l'Onem le premier jour de chômage économique. Or, la pièce 27 correspond uniquement aux fiches de paie de janvier 2015 et janvier 2016 et l'employeur dépose le courrier de l'Onem selon lequel il est en ordre au niveau de la loi du 3.07.1978 concernant la notification du chômage économique.

Il ne ressort pas du dossier de pièces des parties que le demandeur n'ait pas été indemnisé pour les journées des 5 et 7.01.2016 de sorte que cette demande est non fondée.

En revanche, la défenderesse reconnaît dans son courrier du 1.06.2015 que la journée du 5.01.2015 a été déclarée tardivement à l'Onem mais qu'elle a compensé le paiement de cette journée sur l'indu que le demandeur aurait perçu. Non seulement cet indu est contesté mais n'a pas été relevé par l'Inspection de l'Emploi et du Travail de sorte que la défenderesse est redevable d'une somme de $9h^3 \times 12,59€ = 113,31€$.

c) Quant à l'amende civile forfaitaire pour non communication des motifs du licenciement

La convention collective 109 du CNT dispose :

Art. 4. 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.

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail.

Art. 5. L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.

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

³ Cfr fiche de salaire de janvier 2015.

En l'espèce, le licenciement est intervenu en date du 11.01.2016 et le demandeur a réclamé les motifs du licenciement le 22.01.2016. La demande de motifs du licenciement a donc été introduite dans le délai visé à l'article 4 de la Convention.

La défenderesse prétend qu'elle a communiqué les motifs par le biais du formulaire C4 adressé par pli recommandé.

Or, celui-ci reprend : « ***Irrespect, injures envers les employeurs, tentative de vol et refus d'obéir aux ordres de sa hiérarchie, impossibilité chronique de le diriger*** ».

Le tribunal ne peut considérer cette réponse comme indiquant les **motifs concrets** du licenciement au risque de vider la convention collective de sa substance.

Même si le rapport au Roi indique que la convention vise à obtenir un ***aperçu des motifs qui ont été à la base du licenciement, sans imposer aux employeurs un cadre trop formaliste***, encore faut-il que ces motifs soient suffisamment décrits pour que les travailleurs *puissent en apprécier le caractère raisonnable*. Cela implique nécessairement une description soit des fautes éventuellement reprochées, de l'inaptitude du travailleur ou encore des nécessités de fonctionnement, en des termes suffisamment précis.

Si le terme « aperçu » permet de déduire que les motifs ne doivent pas nécessairement être très détaillés, la doctrine semble concordante⁴ pour convenir que l'appellation « motifs concrets » :

- exclut les formules stéréotypées et des motifs vagues ;
- s'oppose à « abstrait » ou à « théorique » ;
- implique l'existence d'un motif réel ;
- doit permettre au travailleur de saisir les raisons qui ont mené au licenciement et d'apprécier l'opportunité d'un contrôle judiciaire.

En l'espèce, la réponse de l'employeur ne permet ni au travailleur ni au tribunal de savoir ce qui lui est reproché .

Cette réponse évasive équivaut à l'absence de communication des motifs concrets de sorte le demandeur est en droit de réclamer l'amende civile forfaitaire équivalente à 2 semaines de rémunération, visée à l'article 7 de la Convention.

La demande est fondée sur ce point.

⁴ Cfr L. Dear, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable » in L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés, Anthémis, Limal, 2014, p.218 citant J Clesse, « La longue marche vers un statut unique pour les ouvriers et employés », p 450 ; L. Pletzer et Plasschaert, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous depuis le 1.04.2014, ...p. 383 ; P. Crahay, « Motivations du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable » ...p.7 ;

d) Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

La matière du licenciement abusif a été profondément revue suite à la réforme du statut unique entre ouvrier et employé, visée par la loi du 26.12.2013.

Dans le secteur privé, c'est désormais la convention collective du travail 109 conclue au sein du CNT qui est d'application.

Dans son rapport au Roi, la convention indique que :

« (...) La présente convention collective de travail vise, d'autre part, à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu.

Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée.

La présente convention collective de travail prévoit que lorsque l'employeur licencie un travailleur engagé pour une durée indéterminée après six mois d'occupation pour 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 que ce licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, il s'agit d'un licenciement manifestement déraisonnable. Une sanction séparée y est liée.

Par la présente convention collective de travail, les partenaires sociaux entendent en outre créer la sécurité juridique, afin d'éviter des contestations juridiques concernant le licenciement devant le juge.

Le licenciement manifestement déraisonnable

La présente convention collective de travail vise, d'autre part, à prévoir une indemnisation pour le travailleur qui est la victime d'un licenciement manifestement déraisonnable.

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.

De plus, 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. L'employeur dispose d'une liberté d'action en ce qui concerne la gestion de son entreprise et peut opérer un choix entre des alternatives de gestion raisonnables. 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.

Par la notion de licenciement manifestement déraisonnable, les partenaires sociaux montrent leur volonté d'innover, en s'inspirant cependant de notions qui sont déjà communément admises dans la jurisprudence et la doctrine. L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relatif au licenciement abusif, qui s'appliquait uniquement aux ouvriers, cessera ainsi de s'appliquer. Le contenu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 est toutefois maintenu jusqu'au 31 décembre 2015 pour les travailleurs auxquels s'applique temporairement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 1er, de la loi du 26 décembre 2013. A partir du 1er janvier 2016, ce sont les dispositions de la présente convention collective de travail qui s'appliquent à ces travailleurs. Pour les travailleurs auxquels s'applique structurellement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 4, de la loi du 26 décembre 2013, le contenu de

l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 continue de s'appliquer.

Le travailleur peut toutefois toujours invoquer l'abus du droit de licencier par l'employeur en application de la théorie civiliste de l'abus de droit, s'il peut en prouver les éléments. Le travailleur doit également prouver, dans ce cas, le lien entre le mode de licenciement et le dommage ainsi que l'ampleur du dommage subi. (...) »

La convention collective n° 109 stipule :

Art. 8. 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.

Le licenciement manifestement déraisonnable suppose donc deux conditions cumulatives :

- Un motif sans lien avec l'aptitude , la conduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise
- Une décision de licencier que n'aurait pas prise un employeur normal et prudent.

Art. 6. Par dérogation à l'article 5, 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.

Art. 9. § 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.

Art. 10. 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.*

En l'espèce, il appartient donc à l'employeur qui n'a pas communiqué valablement les motifs de prouver que le licenciement n'est pas déraisonnable.

La défenderesse fait référence à plusieurs courriers adressés au demandeur pour justifier le comportement inadapté du demandeur.

Manifestement, les relations familiales se sont dégradées dans le cadre de la liquidation des parts indivises des biens appartenant au demandeur et à son frère. Etonnamment, alors que la défenderesse prétend que le demandeur aurait eu des comportements frauduleux (non-paiement du salaire à son frère, détournement d'argent ...), elle continue à l'engager comme ouvrier.

Force est de constater qu'à partir du moment où le demandeur a démissionné de son poste d'administrateur délégué, non seulement la défenderesse ne l'a plus rémunéré pour ses prestations mais s'est en outre montrée offensée (voire injuriée !) par le fait que le demandeur osait réclamer ses arriérés par pli recommandé (après avoir toutefois envoyé une demande par SMS). Le non-paiement des arriérés a suffisamment été établi par l'inspection du travail qui a indiqué que la défenderesse a procédé à un versement de plus de 10 000 € de régularisation !

Outre le fait que la défenderesse a dégradé volontairement les conditions de travail du demandeur : absence de wc et de réfectoire chauffé..., ce qui a maintenu un climat délétère; à ce jour, les divers reproches (irrespect, injures envers les employeurs, refus d'obéir aux ordres de sa hiérarchie....) ne sont toujours pas étayés. Les différents courriers adressés au demandeur sont rédigés en termes vagues, généraux et imprécis quant aux dates et aux manquements du demandeur (attitude de combat, injonctions de patron, mauvais climat, animosité, actes et propos,).

A l'exception d'une tentative de vol (dont le tribunal ignore le contenu et la valeur du matériel) qui s'apparente davantage à un emprunt de matériel de l'entreprise familiale dont faisait partie le demandeur, les prétendus faits justifiant le licenciement ne sont pas démontrés.

En réalité, il est manifeste que le licenciement intervient à la suite de la réponse du demandeur à son avertissement et au fait que ce dernier réclame désormais des loyers. Le licenciement apparaît davantage constituer un règlement de compte familial dans le cadre d'un héritage.

Le licenciement ne repose ni sur la conduite ni sur l'aptitude du demandeur ayant plus de 20 ans d'ancienneté ! Un employeur normalement prudent aurait veillé d'une part à rémunérer son travailleur et d'autre part à séparer les rixes familiales des problèmes relatifs à l'exécution du contrat de travail. En l'espèce, le comportement de la défenderesse (cfr le ton utilisé pour la rédaction des différents courriers alors qu'elle est elle-même en défaut de payer les salaires, dégradation des conditions de travail, entretien des tensions familiales....) n'est pas digne d'un employeur normalement prudent. Le licenciement apparaît par conséquent manifestement déraisonnable.

Ce caractère déraisonnable justifie en l'espèce une indemnité de 13 semaines, soit 4419,09 €.

e) Quant aux dommages et intérêts pour le motif indiqué sur le formulaire C4

Il peut difficilement être contesté que le motif du chômage repris sur le formulaire C4 est infamant : « Irrespect, injures envers les employeurs, tentative de vol et refus d'obéir aux ordres de sa hiérarchie, impossibilité chronique de le diriger ».

Dès lors que la défenderesse est en défaut de prouver les multiples motifs et d'en rapporter ne fut-ce un début de preuve, force est de constater qu'il y a effectivement eu une intention de nuire dans son chef en reprenant cette litanie de motifs.

Le dommage n'est pas établi par rapport à une éventuelle indemnisation d'allocations de chômage ou à l'égard d'un éventuel employeur puisque seul l'Onem est destinataire du document et il n'est pas rapporté que ce C4 a empêché le paiement d'éventuelles allocations de chômage. En revanche, le demandeur justifie d'un dommage moral puisqu'il doit présenter au personnel de son organisme de paiement et de l'Onem un tel document, injurieux à son égard.

Le montant réclamé de 500 € apparaît équitable pour la réparation du préjudice moral qui en découle.

f) Quant à l'indemnité de procédure

Il n'y a pas lieu de réserver à statuer sur cette indemnité, la défenderesse ayant succombé en grande partie sur les chefs de demande, elle est redevable de l'indemnité de procédure de base pour des litiges portant sur une demande entre 10 000 et 20 000 €, soit 1320 €.

PAR CES MOTIFS,

Le tribunal, statuant contradictoirement.

Dit les demandes recevables,

Dit les demandes de complément d'indemnité de rupture, d'amende civile, d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, de dommages et intérêts fondées voire partiellement fondées ;

Condamne la défenderesse au paiement au demandeur de :

- 5 427,70 € bruts, à titre de solde de complément d'indemnité de rupture (équivalent à 84 jours et 4 semaines) à augmenter des intérêts moratoires et judiciaires ;
- 113,31 € brut pour la rémunération de la journée du 5.1.2015 de chômage économique non indemnisé à augmenter des intérêts moratoires et judiciaires ;
- 679,86 € d'amende civile forfaitaire conformément à l'article 7, § 1^{er}, de la CCT 109 à augmenter des intérêts judiciaires ;
- 4 419,09 € d'indemnité pour licenciement déraisonnable à augmenter des intérêts judiciaires ;
- 500 € de dommages et intérêts à augmenter des intérêts judiciaires ;

Condamne la défenderesse au paiement de l'indemnité de procédure de 1320 €.

Dit le jugement exécutoire par provision nonobstant appel et sans garantie en vertu de l'article 1397 du code judiciaire.

Ainsi jugé le dix janvier 2017 par la deuxième chambre du tribunal du travail de Liège, division Arlon, Palais de Justice, Bâtiment A, Place Schalbert 1, composée de A. Godin, Président de division; K. Collard, juge social employeur; G. Van De Woestyne, juge social employeur; Ph. Franck, greffier.

Ph. FRANCK

K. COLLARD

G.VAN DE WOESTYNE

A. GODIN

Madame K. Collard, juge social employeur, est légitimement empêchée de signer le présent jugement au délibéré duquel elle a participé (art.785 du C.J.)

Le Greffier,