

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE DIVISION DINANT

AUDIENCE DU 17 OCTOBRE 2016

Rép. n° 16/

2^{ème} chambre

R.G. 15/965/A

Le jugement suivant a été prononcé :

EN CAUSE DE :

Madame S.D., domiciliée à

comparaissant par Monsieur Berlage, délégué syndical de la FEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS, CSC, porteur de procuration, dont les bureaux sont sis à 5004 Bouge, Chaussée de Louvain, 510

PARTIE DEMANDERESSE

CONTRE :

La Société Anonyme N., BCE n°, dont le siège social est établi à

Ayant pour conseil Maître Jacques Mathieu, avocat à 6900 Marche-en-Famenne, rue du Luxembourg, 66 et comparaissant par Maître CARLIER, avocat à Marche-en-Famenne.

PARTIE DEFENDERESSE

JUGEMENT

Vu la requête contradictoire déposée au greffe le 10.09.2015;

Vu l'ordonnance de fixation rendue sur pied de l'article 747§1er du Code judiciaire datée du 15.10.2015 pour l'audience du 20.09.2016 ;

Vu le dossier de pièces de chaque partie ;

Vu les conclusions additionnelles (et de synthèse) de la partie défenderesse reçues au greffe le 31.03.2016 ;

Vu les conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 26.04.2016 ;

Vu le procès-verbal d'audience ;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 relative à l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Aucune conciliation préalable, telle que prévue à l'article 734 du Code judiciaire, n'a pu être établie ;

Après avoir, à l'audience publique du 20.09.2016, entendu les parties en leurs explications, le Tribunal a déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

I. OBJET DE L'ACTION

Sur base du dispositif de ses conclusions de synthèse, la partie demanderesse postule la condamnation de la partie défenderesse à lui payer :

- Une somme de 25€ à titre d'intérêts calculés sur les montants réclamés du chef de sursalaires et d'amende due en vertu de l'article 7 de la CCT n° 109, montants payés le 24.02.2016 (sachant que la demande portait à l'origine sur la somme de 232.25€ bruts à titre de sursalaires pour prestations d'heures supplémentaires et 947.10€ à titre d'amende pour réponse hors délai sur base de l'article 7 de la CCT n° 109, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires)
- Une somme de 3.788,38€ correspondant à 8 semaines de rémunération à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, somme à augmenter des intérêts judiciaires

II. ANTECEDENTS DE LA CAUSE

La SA N est une entreprise de négoce en produits alimentaires destinés à l'Horeca.

Madame D. (ci – après Mme D.) a été engagée par la partie défenderesse dans le cadre d'un contrat de formation – insertion en entreprise pour la fonction de secrétaire de direction pour une durée de 22 semaines du 01.07.2013 au 01.12.2013 (pièce 1 du demandeur).

Elle a ensuite presté dans le cadre de plusieurs contrats de travail à durée déterminée et a été engagée selon contrat de travail à durée indéterminée à dater du 21.10.2014 en qualité d'employée pour exercer les fonctions de secrétaire de direction, à temps plein (pièce 2 du demandeur).

Elle a été licenciée en date du 31.10.2014 moyennant paiement d'une indemnité de rupture de 3 mois et 7 semaines (pièce 3 du demandeur).

Le formulaire C4 mentionne comme motif précis du chômage : « ne convient pas pour le poste » (pièce 4 du demandeur).

L'employeur a établi une lettre de recommandation datée du 06.11.2014 mentionnant des motifs économiques sans mise en cause des compétences de l'employée (pièce 5 du demandeur).

Par courrier recommandé avec AR du 18.12.2014, Mme D. invite son employeur à formuler les motifs de son licenciement du 31.10.2014 (pièce 6 du demandeur).

Par courrier du 03.03.2015, le syndicat de la demanderesse met l'employeur en demeure de régler l'amende prévue par la CCT n°109 à défaut de motivation du licenciement et une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable outre le paiement des heures supplémentaires (pièce 7 du demandeur).

Le conseil du défendeur y a réservé une suite par courrier du 17.03.2015 envisageant une solution amiable (pièce 8 du demandeur).

III. DISCUSSION¹

1° LES SURSALAIRES

La demande n'est pas contestée et a fait l'objet d'un paiement en cours d'instance, en date du 24.02.2016.

Restent dus les intérêts dont le décompte fixé à la somme de 13€ n'est pas contesté.

2° LA MOTIVATION DU LICENCIEMENT EN VIGUEUR AU 1^{er} AVRIL 2014

A/ EN DROIT

L'article 38 de la loi sur le statut unique² a mis fin à l'application de l'article 63 de la loi du 03.07.1978 sur le contrat de travail en ce qui concerne les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail, rendue obligatoire par le Roi, relative à la motivation du licenciement.

La CCT n°109 du 12.02.2014 prise en application de cet article 38 de la loi sur le statut unique, vise en conséquence à introduire le droit pour le travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

La procédure à suivre est fixée par les articles 4 à 6 de la CCT :

-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 (article 4)

-par jour de la notification du congé, on entend le jour où la notification du congé sort ses effets, lorsque la notification du congé se fait par lettre recommandée à la poste, elle sort ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition (article 37, § 1er de la loi du 3 juillet 1978). Le congé donné par exploit d'huissier de justice est censé avoir été notifié le jour où l'huissier de justice se présente.

Pour vérifier la date à laquelle la demande a été introduite, le cachet de la poste fait foi.

¹ Sur les commentaires de la CCT n°109, les références consultées par le Tribunal sont les suivantes :

-M. Verwilghen et N. Van Kerrebroeck, Harmonisation des statuts ouvriers- employés, Etat des lieux après la loi sur le statut unique, Bxl, Larcier, 2014, pages 193 et svtes

-E. Carlier, Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail In Le droit du travail au XXIème siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosseries et M. Morsa, Bxl, Larcier, pages 519 et svtes

² Loi du 23.12.2013 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, MB 31-12-2013, EV 01-01-2014

-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 (article 5).

Le délai de deux mois commence à courir le troisième jour ouvrable après la date de l'envoi de la demande du travailleur, pour vérifier la date à laquelle l'employeur répond, le cachet de la poste fait foi.

- 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 (article 6).

L'article 7 sanctionne le non – respect des obligations de l'employeur :

-§1^{er} si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 ou s'il les communique sans respecter l'article 5, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.

-§ 2 l'amende prévue au § 1er ne s'applique pas si l'employeur a communiqué de sa propre initiative, conformément à l'article 6, les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur.

-§3 l'amende prévue au § 1er est cumulable avec une indemnité due sur la base de l'article 9 (licenciement manifestement déraisonnable).

B/ APPLICATION AU CAS D'ESPECE

L'employeur ne conteste pas le non- respect de son obligation et a payé en cours de procédure, en date du 24.02.2016, l'amende fixée par la CCT n°109.

La partie demanderesse a réduit sa demande aux intérêts restant dus sur la somme principale.

Cette demande n'est pas contestée et est bien due à concurrence du montant réclamé.

3° LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DERAISONNABLE

A/ EN DROIT

1. LA NOTION DE LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DERAISONNABLE

La CCT n° 109 vise notamment à introduire le droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement était manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la CCT définit le licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit du 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 commentaire du texte de la CCT précise :

Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte 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.

En outre, 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 : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul 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 sanction est prévue par l'article 9 : en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur qui correspond au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Cette 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.

Le commentaire du texte de la CCT précise, quant au choix du montant de l'indemnisation, qu'il dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement sans préjudice de la possibilité laissée au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil.

L'application de l'article 8 suppose donc deux conditions cumulatives sur base de son libellé, lu strictement ³:

- un motif de licenciement 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

Cette double exigence relève du cas d'école.

L'application stricte de ce libellé est toutefois en contradiction avec les commentaires du texte de la CCT, les dispositions internationales applicables dont l'article 24 de la Charte sociale européenne et l'article 23 de la constitution⁴.

Le rapport précédent la CCT n°109⁵ mentionne :

" (...)

Par ailleurs, la présente convention collective de travail s'inscrit dans un contexte international et européen où différents instruments juridiques portent sur le droit du

³ M. STRONGYLOS, R. CAPART, G. MASSART, Le statut unique ouvriers- employés, commentaires pratiques de la loi du 26 décembre 2013, Les dossiers du BSJ, Limal, Anthémis, 2014, pages 129 à 131

⁴ E. Carlier, Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail In Le droit du travail au XXIème siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosseries et M. Morsa, Bxl, Larcier, pages 519 et svtes

⁵ MB 20.03.2014, p .22613 et svtes

travailleur de connaître les motifs de son licenciement et sur le droit à la protection contre le licenciement manifestement déraisonnable.

(...)

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 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. À 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.

(...) »

L'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui s'applique à la Belgique (et dont les commentaires se réfèrent à l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée), dispose sous le titre « Protection en cas de licenciement injustifié » que tout travailleur a droit à une protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales.

L'article 24 de la Charte sociale européenne révisée (ratifiée par la Belgique mais avec une réserve sur l'article 24 qui se base sur la convention n° 158 de l'OIT)⁶ dispose sous le titre « Droit à la protection en cas de licenciement » qu'en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître:

- a) le droit des 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;
- b) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.

A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial.

L'article 23 de la Constitution consacre le principe de *standstill* à savoir, l'interdiction de réduire sensiblement, sauf motif lié à l'intérêt général, le niveau de protection d'un droit reconnu constitutionnellement notamment en droit du travail.

⁶ G. SANGRONES- JACQUEMOTTE, C-E CLESSE, La rupture du contrat de travail : droit, motivation et restriction, Et. Prat. De Dr. Soc., Waterloo, Kluwer, 2015, pages 79 et svtes

Tel est bien le cas en l'espèce dès lors que le libellé de l'article 8 de la CTT n° 109 en introduisant la conjonction de coordination « ET » et non « OU » vide de sa substance la protection reconnue par l'ancien article 63 tel qu'interprété par la Cour de Cassation à savoir un motif légitime lié à trois critères légaux⁷.

Une autre lecture de la CCT, sous la forme positive, est donc possible et la seule admissible au regard des dispositions supérieures énoncées ci - avant : le licenciement sera régulier au sens de l'article 8 de la CCT n° 109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier aurait été prise par un employeur normal et prudent.⁸

En cela, on rejoint le contenu de l'ancien article 63 de la loi sur le contrat de travail et le Tribunal se réfère à l'analyse de cet article.

Le Tribunal est donc amené à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité et le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement sachant toutefois que l'employeur est seul juge des nécessités de son entreprise, de la gestion de celle-ci et de la valeur de chaque travailleur, ce qui correspond au contrôle marginal prévu par l'article 8 de la CCT.

Le choix qu'il fait pour licencier certains travailleurs, la valeur professionnelle des travailleurs qu'il occupe relèvent de son pouvoir d'appréciation discrétionnaire sans que le juge saisi ne puisse en apprécier l'opportunité⁹, le choix ne pouvant toutefois relever de l'arbitraire.

La Cour de Cassation, dans deux arrêts des 27/09/2010 et 22/11/2010¹⁰ relatif à l'article 63 de la LCT considère toutefois que le licenciement est abusif si les faits reprochés à l'ouvrier en lien avec sa conduite ou son aptitude, même démontrés, ne sont pas légitimes.

La Cour utilise les termes suivants : *« Il ressort de la genèse de la loi que les règles en matière de licenciement abusif visent à interdire tout licenciement pour des motifs manifestement déraisonnables. Il s'en suit qu'un licenciement pour un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier est abusif si le motif est manifestement déraisonnable. »*

La Cour de cassation introduit donc un principe de proportionnalité dans l'appréciation du motif invoqué à l'appui du licenciement sans que le contrôle du juge ne porte sur l'opportunité de la décision de rompre¹¹.

Le motif doit être légitime, valable, raisonnable.¹²

⁷ E. Carlier, *Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail* In *Le droit du travail au XXIème siècle*, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosseries et M. Morsa, Bxl, Larcier, pages 528 et 529

⁸ V. VANNES et L. DEAR, *ibid.*, page 141-142

⁹ J. CLESSE et F. KEFER, *« Examen de jurisprudence (1995-2001) - contrats de travail »*, RCJB 2003, p. 237 et svtes.

M. JOURDAIN, *« Le licenciement abusif de l'ouvrier ou la transformation d'un droit discrétionnaire en droit contrôlé »*, Etudes pratiques de droit social, Waterloo, Kluwer, 2010 pages 335 et suivantes

¹⁰ G. CHUFFART et A. AMERIAN, *« Le licenciement abusif des ouvriers : une évolution nécessaire »*, J.T.T. 2012, pages 65 et suivantes ; Chr. D. S., 2011, pages 4 à 7 et C. WANTIEZ, observations sous les deux arrêts de cassation publiés au J.T.T. 2011, pages 8 et 9 ; C.T. Mons, 20.10.2014, RG 2013/AM/332

¹¹ J. CLESSE et F. KEFER, *« Examen de jurisprudence (2002 à 2011) - Contrats de travail »*, RCJB 2012, p. 327 et svtes, n° 82-83

¹² M. JOURDAIN, *Motif grave et licenciement abusif* IN *Le congé pour motif grave*, sous la coord. de S. GILSON, Anthémis, Limal, 2011, pages 423 et svtes

L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement.¹³

2° LES REGLES DE PREUVE

L'article 10 de la CCT n° 109 détermine la répartition de la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur en cas de contestation du motif de licenciement:

- 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.

B/ APPLICATION AU CAS D'ESPECE

La lettre de licenciement du 31.10.2014 ne mentionne aucun motif (pièce 3 du demandeur).

Le formulaire C4 daté du 19.11.2014 mentionne comme motif « **ne convient pas pour le poste** » (pièce 4 du demandeur).

La lettre de recommandation datée du 06.11.2014 (pièce 5 du demandeur) fait état, comme motif de licenciement, de **raisons purement économiques suite à la perte d'un gros marché, sans aucune mise en cause des compétences du travailleur.**

Le courrier adressé à la partie demanderesse en date du 17.03.2015 (pièce 8 du demandeur) qui reconnaît l'absence de réponse à la demande de motivation du 18.12.2014 fait état d'un retard à réagir en raison d'une **période de fin d'année particulièrement chargée de travail.**

Dans ce courrier, il est précisé que le motif est lié à diverses circonstances complexes :

- l'**ambiance de travail que faisait régner Mme D. au sein de l'entreprise et la façon dont elle exerçait ses tâches tout en reconnaissant qu'un contrat à durée indéterminée venait d'être conclu**

- la **possibilité d'engager Mme D. dans le cadre d'un plan « SESAM » ce qui était attrayant**

- le **constat dans les jours qui ont suivi que les affaires diminuaient**
- la **décision de rompre l'engagement à durée indéterminée qui venait d'être conclu a donc été prise pour réduire à terme les coûts de personnel sachant que Mme D. n'a pas été remplacée**

Dans un courrier du 11.05.2015, il est fait état d'un retard dans le traitement du dossier en raison d'une **période d'intense activité** (pièce 11 du demandeur)

¹³ C.Cass.16.02.2015, JTT 2015, pages 196 et suivantes et commentaires de S. GILSON, B.J.S. 2015, n°549, p. 7 qui conclut à un possible recul par rapport à la jurisprudence de la Cour de Cassation de 2010 en ce qui concerne le motif lié aux nécessités de l'entreprise par une réaffirmation de la conception classique de « l'interprétation mécanique » du motif à l'origine du licenciement

Dans ses conclusions, l'employeur développe les arguments suivants :

- 1/Mme D. n'a pas été remplacée, ce qui ressort de sa pièce 1 étant le relevé ONSS du personnel en fonction du 01.07.2014 au 31.03.2015
- 2/le volume de travail estimé en équivalent temps plein (ETP) établi par un relevé ONSS du 1/2013 au 1/2015 atteste également du non remplacement (pièces 2 et 3 du défendeur)
- 3/Mme D. n'a pas été remplacée par la fille du gérant de l'employeur : celle - ci a été engagée du 23.07.2012 au 30.09.2015 (pièce 1 défendeur) et a ensuite été engagée (à partir du 14.09.2015, pièce 8 du défendeur) jusqu'au 26.02.2016 par un autre employeur avant de revenir au sein de la SA N. en date du 29.03.2016 dans le cadre d'un contrat PFI pour la fonction de responsable du « cash & carry » (pièce 9 du défendeur)
- 4/courant 2014, l'un des partenaires commerciaux essentiels de la défenderesse, DELIFRANCE, a connu d'importants problèmes qui conduiront à terme à la fermeture de l'unité de production belge ce qui a entraîné une nette diminution des livraisons de produits DELIFRANCE auprès des clients habituels (pièces 4 et 5)
- 5/le compte d'exploitation (pièce 6 du défendeur) atteste de la chute du résultat de l'exercice entre 2013 (70.540,92€) et 2014 (1.513,23€)
- 6/les comptes de résultats attestent d'une chute de bénéfices qui passent de 70.541,00€ en 2013 à 30.471,00€ en 2014

Le Tribunal constate que les deux motifs invoqués sont légaux.

Le motif lié à l'aptitude ou la conduite de Mme D. n'est en rien objectif, sa réalité n'est donc pas rapportée.

Le motif est d'ailleurs contraire à la réalité des faits : aucun reproche n'a jamais été formulé, les contrats sont reconduits à plusieurs reprises et une lettre de recommandation élogieuse est établie par l'employeur.

Le motif lié aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise n'est pas établi.

Le Tribunal formule les observations suivantes sur les différents arguments avancés par l'employeur, en reprenant le même ordre numérique :

- 1/ après le 31.10.2014, un seul engagement est mentionné en date du 09.03.2015 mais les codes du relevé ne sont pas explicités et n'ont pu l'être sur interpellation du Tribunal ; après le 01.07.2014, 4 travailleurs sont sortis de l'entreprise et en 2015, 3 travailleurs sont sortis sachant que le relevé ne précise pas le type de contrat de travail au niveau de la durée (déterminée ou indéterminée)
- 2/ il n'est pas précisé si ce volume de travail retient les ETP en fonction ou la charge de ces ETP (ce qui est le cas de Mme D. jusqu'au 1/2015 eu égard à la période couverte par son indemnité de rupture) ; le chiffre baisse depuis le 3/2014 jusqu'au 1/2015
- 3/Le remplacement de la demanderesse n'est pas établi mais l'employeur n'explique pas comment l'emploi de secrétaire de direction a été réorganisé
- 4/ le relevé unilatéral qui atteste d'une diminution des chiffres - sans autres précisions quant aux chiffres concernés qui représenteraient les quantités livrées de produits DELIFRANCE - entre 2013 et 2014 d'une part et 2015 d'autre part n'explique en rien pourquoi il est décidé le 31.10.2014 de licencier un employé qui vient d'être engagé 10 jours plus tôt dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ; cette problématique de DELIFRANCE n'apparaît pas subitement et

a pu être compensée par l'entrée d'un autre fournisseur pour faire face à cette « perte »

5/ le chiffre d'affaires a augmenté entre 12/2013 (5.156.111,82) et 12/2014 (5.483.362,95) tout comme le chiffre correspondant à l'achat de marchandises ; le total des charges augmente légèrement (5.152.488,14 en 12/2013 et 5.543.136,07 en 12/2014) sachant que le poste « frais de personnel » a augmenté (290.076,37 en 12/2013 et 424.918,73 en 12/2014) avec une marge bénéficiaire qui augmente (1.24 en 12/2013 et 1.25 en 12/2014) ; l'employeur ne peut donc extraire d'un tableau unilatéral certains chiffres sans procéder à une analyse pertinente de l'ensemble de ces chiffres

6/ le chiffre le plus marquant entre les deux exercices est celui des « rémunérations – charges sociales et pensions » qui passe de 290.076 en 2013 à 424.919 en 2014 et explique prioritairement la chute du bénéfice ; le coût du personnel n'est donc pas la conséquence de la chute du bénéfice mais la cause de celui – ci.

Au regard d'un engagement à durée indéterminée le 21.10.2014 et d'un licenciement 10 jours plus tard, le 31.10.2014, avec paiement d'une indemnité de rupture en raison du constat entre ces deux dates que les affaires diminuaient, l'employeur n'apporte pas d'éléments objectifs précis.

Les résultats annuels produits ne permettent pas de comprendre le motif de la décision de rupture au moment précis où elle intervient : l'employeur ne précise ni ne produit les éléments comptables qui lui ont permis de constater sur une très courte durée que l'engagement à durée indéterminée n'était pas viable pour l'entreprise du fait de la diminution des affaires.

A supposer même que l'employeur établisse, sur base des documents comptables qu'il produit, les difficultés économiques qu'il invoque, rien ne permet de mettre en lien ces chiffres et la décision de rupture d'un contrat de travail employé le 31.10.2014.

Rappelons que le Tribunal doit vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité et **le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement.**

Les chiffres traduisent peut-être un autre motif de réorganisation mais l'employeur ne le soutient ni ne l'explique pas, s'en tenant à la perte d'un gros fournisseur....

Dans ce type d'analyse, le Tribunal ne peut se baser sur des approximations non étayées sans rapport comptable sérieux mettant en lien les chiffres - et pas un extrait de ceux – ci -et les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

L'employeur échoue donc dans la charge qui lui incombe de démontrer que le licenciement est régulier au sens de l'article 8 de la CCT n° 109 parce qu'il se base sur un motif en lien avec les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et que sa décision de licencier aurait été prise par un employeur normal et prudent.

La sanction est prévue par l'article 9 : en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur qui correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Le commentaire du texte de la CCT précise, quant au choix du montant de l'indemnisation, qu'il dépend de la **gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement** sans préjudice de la possibilité laissée au

travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil.

La gradation n'est pas autrement définie par le texte applicable.

En l'espèce, la partie demanderesse postule une indemnité équivalente à 8 semaines de rémunération sans motiver ou justifier son choix dans la « fourchette » prévue par la CCT.

La partie défenderesse n'a pas formulé de contestation à titre subsidiaire sur ce point.

Le commentaire du texte de la CCT précise : le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement **ne porte pas sur les circonstances du licenciement**. Il porte 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.

En outre, 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 : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul 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.

S'agissant en l'espèce d'un défaut de preuve du motif lié aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise et à tout le moins de son lien de causalité avec le licenciement, la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement est impossible à apprécier objectivement.

Il n'est nullement justifié, en conséquence, d'appliquer le minimum ou au contraire, le maximum.

Une sanction moyenne serait plus adaptée à cette situation.

Le motif lié à l'aptitude de Mme D. est par contre un motif détourné puisque les compétences de la demanderesse ne peuvent être sérieusement mises en cause.

La demande portant sur un forfait de 8 semaines peut donc être accueillie.

Le montant n'est pas contesté.

Seuls les intérêts judiciaires sont réclamés sur cette somme.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

STATUANT contradictoirement,

VU les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

CONDAMNE la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse :

- Une somme de 25€ à titre d'intérêts calculés sur les montants réclamés du chef de sursalaires et d'amende due en vertu de l'article 7 de la CCT n° 109, montants payés le 24.02.2016 (sachant que la demande portait à l'origine sur la somme de 232.25€ bruts à titre de sursalaires pour prestations d'heures supplémentaires et 947.10€ à titre d'amende pour réponse hors délai sur base de l'article 7 de la CCT n° 109, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires)
- Une somme de 3.788,38€ correspondant à 8 semaines de rémunération à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, somme à augmenter des intérêts moratoires au taux légal à dater du 10.09.2015, date d'introduction de la requête

CONDAMNE la partie défenderesse au paiement des frais et dépens de l'instance s'il en est.

AINSI jugé par la 2^{ème} chambre du Tribunal du Travail de LIEGE, Division DINANT,

composée de :

Madame Muriel DURIAUX, Juge,

Monsieur Paul DE KEYSER, Juge social représentant les employeurs,

Monsieur Yves DEMOITIE, Juge social représentant les employés,

M. DURIAUX

P. DE KEYSER

Y. DEMOITIE

Et prononcé en langue française à l'audience publique du **dix-sept octobre deux mille seize** par la **2^{ème} Chambre** du Tribunal du Travail de Liège, division Dinant, au Palais de Justice de DINANT, où siégeaient Madame **M. DURIAUX**, juge au Tribunal, assistée de Monsieur **Y. BALZAT**, greffier.

Y. BALZAT

M. DURIAUX