N° d'ordre

Numéro du répertoire
2019 /
Date du prononcé
3 mai 2019
Numéro du rôle
17/250/A
En cause de :
D / la S.P.R.L. ALBERT MARCEL ET FILS

Expédition

Délivrée à Pour la partie le € JGR

TRIBUNAL du travail de Liège - Division DINANT

3ème chambre - Dinant

Jugement

Contrat de travail «ouvrier » - contrat à durée déterminée contesté – Requalifié de contrat à durée indéterminée – droit à une indemnité compensatoire de préavis.- demande non fondée en ce qui concerne le caractère abusif du licenciement – demande non fondée en ce qui concerne le caractère abusif du licenciement.

Le Tribunal ayant vidé son délibéré, a prononcé le jugement suivant :

En cause de :

Monsieur D , né le 1993,

Partie demanderesse

Ayant pour conseil Maître GILSON, Avocat à Namur, Place d'Hastedon, 4/1 et comparaissant par Maître PREAT, Avocate

Contre :

La **SPRL ALBERT MARCEL ET FILS**, dont le siège social est sis à 5590 CINEY, rue de la Croix Limon , 32, immatriculée à la BCE sous le n° 0887.707.772,

Partie défenderesse,

Ayant pour conseil Maître GILLET et comparaissant par Maître BAYET, Avocats à 5590 Ciney, rue des Stations, 1

En droit :

Vu les antécédents de la procédure et notamment :

-le jugement avant dire droit du 11.01.2019
-les dossiers des parties

Vu le PV de l'audience

Après avoir, à l'audience du 05.04.2019, entendu les conseils des parties en leurs dires et 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.

La demande - Rappel :

La partie demanderesse poursuit la condamnation de la partie défenderesse au paiement des sommes de :

1. 2.893,72€ à titre provisionnel à titre d'indemnité compensatoire de préavis
2. 5.000€ ex aequo et bono à titre de dommage et intérêts pour licenciement abusif
3. 1 € provisionnel pour toute autre somme

Et à la délivrance des documents sociaux rectifiés sous astreinte de 50€ par jour et par document.

Les faits – Rappels :

Les faits pertinents de la cause, tels qu'ils résultent des dossiers et pièces de procédure déposés par les parties, peuvent être résumés comme suit.

Monsieur D et la SPRL ALBERT MARCEL ET FILS concluent un contrat à durée déterminée à temps plein.
L'article 1er est rédigé comme suit :
« Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée débutant au jour de l'engagement soir le 25.04.2016 pour se terminer le 31.08.2016. Les attributions du travailleur consiste en ordre principal en :
Installation chauffage sanitaire, dépannage, entretien ».
Il s'agit d'un contrat 40h/semaine, 5 jours/semaine, du lundi au vendredi.
La copie du contrat porte la date du 27.07.2016.

Le certificat de fin de travail mentionne une occupation du 25.04.2016 au 31.08.2016, de même que le C4.
Ces documents ont été délivrés le 19.09.2016.

Le 12.12.2016, le 1er conseil de Monsieur D , invoque l'existence d'un contrat à durée indéterminée et réclame une indemnité compensatoire de préavis de 4 semaines.

La DIMONA a été effectuée le 21.04.2016 avec mention des dates d'entrée (25.04.2016) et de sortie (31.08.2016) ainsi que des numéros des 2 documents C3.2.A délivrés au travailleur.

La question qu'il convient de résoudre est de déterminer si le contrat conclu entre parties est un contrat à durée déterminée ou un contrat à durée indéterminée.

Fondement :

1.
Par jugement du 11.01.2019, le tribunal a estimé que le contrat conclu entre parties devait être considéré comme un contrat à durée indéterminée et a fait droit à la demande d'indemnité compensatoire de préavis.

2.
Le licenciement abusif

Monsieur D sollicite la condamnation de la SPRL ALBERT MARCEL ET FILS à la somme de 5.000€ ex aequo et bono à titre de dommage et intérêts pour licenciement abusif.

2.1 Les dispositions légales

2.1.1.Abus de droit

« L'exercice d'un droit peut se révéler excessif et être constitutif d'un abus de droit.
Ainsi, l'abus de droit s'analyse, soit comme une faute extra-contractuelle fondée sur l'article 1382 du code civil, notamment en cas de violation de l'obligation de prudence qui s'impose à toute personne, soit en une faute contractuelle en vertu du principe de l'exécution de bonne foi des conventions consacré par l'article 1134 du code civil, lequel interdit à une partie à un contrat d'abuser des droits que lui confère celui-ci[1] . C'est la base invoquée par Monsieur S

La partie demanderesse doit ainsi rapporter la preuve de l'existence d'une faute distincte de la méconnaissance des règles relatives à la résiliation du contrat de travail, d'un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité compensatoire de préavis et d'un lien de causalité entre ces fautes et ce dommage distinct.
Le travailleur licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif, ne peut donc se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire sur l'absence de motif, mais doit au contraire apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture, est concrètement abusif [2] (motif volontairement inexact, manque de prudence, dépassement manifeste de l'exercice du droit, circonstances qui accompagnent la rupture).[3]

Le caractère abusif du licenciement ne se déduit donc pas de l'absence de motivation de celui-ci, ni, le cas échéant, de l'inexactitude du motif invoqué mais des circonstances dans lesquelles il intervient.[4]
Il est acquis que l'employeur est le seul juge des nécessités de l'entreprise, les tribunaux n'ayant pas à s'immiscer dans la gestion de celle-ci.[5]

Les hypothèses générales de l'abus de droit sont les suivantes[6] :
- l'exercice du droit avec la seule intention de nuire
- l'exercice du droit en causant un préjudice à autrui sans aucun intérêt pour soi ou sans intérêt appréciable
- l'exercice d'un droit de façon téméraire, imprudente, légère ou insouciante et causant un dommage à autrui qui aurait pu être évité
- le choix de la manière la plus dommageable à autrui parmi les différentes manières possible d'exercer le droit avec le même intérêt pour soi
- l'existence d'une disproportion entre le dommage provoqué et l'intérêt procuré

Ainsi et par exemple, un licenciement peut être abusif si il est établi qu'il intervient pour un motif futile, en jetant le doute sur l'honnêteté et la moralité du travailleur ou avec une publicité donnée au congé portant à la connaissance du personnel la raison invoquée à

---

[1] C.T. Bxl, 4ème ch., 30.06.2015, RG 2012/AB/53, JTT 2015, 445 -447
[2] C. T. Mons, 3ème ch., 10/09/1992, RG n° 8317 et 21/04/1994, J.L.M.B., 1994, p.1409
[3] M. JOURDAIN, « Motif grave et licenciement abusif », in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pages 395 et suivantes
[4] C.T. Liège (Namur), 13ème ch., 23/03/2010, R.G n° 209/8735
[5] Idem qui se réfère à la jurisprudence constante de la C.T de Liège et de Mons notamment.
[6] « Le Licenciement abusif », Etudes pratiques de Droit Social, Charles-Eric CLESSE, Kluwer 2005, p. 106-107.

l'appui de la rupture du contrat[7], de publicité dénigrante ou mensongère, en nuisant au reclassement professionnel du travailleurs.[8]

La Cour du Travail de Liège, dans un arrêt du 22.05.2012[9] illustre les principes comme suit, notamment :

« (...) Ainsi a été jugé abusif le licenciement d'un employé fondé sur des motifs futiles ou fallacieux et assorti d'accusations de fraude infondée.
En portant des accusations graves à l'appui du licenciement et/ou en déposant une plainte à la légère pour asseoir sa conviction, alors qu'il s'avère que les faits ne sont pas établis, l'employeur commet une faute rendant le licenciement abusif (...) »
Une plainte déposée avec légèreté porte atteinte à l'honneur et à la probité du travailleur (Cf. Cour trav. Liège, 2e ch., 26 novembre 202, R.G. n°30.303/01). Par contre, lorsque le dossier établit des vols et que la plainte a pour objectif d'obtenir la preuve que d'autres vols ont été commis, la plainte n'est pas source d'un abus (Cour trav. Bruxelles, 4e ch., 24 décembre 2003, R.G. n°32.226) »

2.1.2. Le texte de la CCT n° 109 : la question du cumul de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et de celle liée au licenciement abusif

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.

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.**

Son interprétation

Le droit commun de l'abus de droit trouve à s'appliquer en lieu et place de la CCT n°109 : le rapport préalable à la CCT n° 109 précise expressément que le travailleur peut toutefois toujours invoquer l'abus du droit de licencier par l'employeur en application de la théorie

[7] Idem référence 2
[8] C.T. BXL, 03/01/2012, 4ème ch., RG 2010/AB/842
[9] C.T.L.(N) 22/05/2012, RG 2011/AN/160

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.

En outre, la CCT n° 109 précise que le licenciement manifestement déraisonnable est celui qui se base sur des motifs ....le commentaire du texte précisant que 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.

Le licenciement abusif qui serait lié aux circonstances et non au motif de la rupture peut donc toujours être invoqué ne s'agissant pas de la même cause ni du même dommage ce qui exclut toute interdiction de cumul.

2.2.Les circonstances du licenciement sont-elles abusives ?

Les parties se basent principalement sur des attestations de témoins.

Selon Monsieur D son licenciement est abusif pour les motifs suivants.

A.
Il a été victime d'un grave accident de travail le 21.06.2016 et il a dû faire intervenir son beau père afin que l'accident de travail soit déclaré le 24.06.2016.
L'incapacité s'est poursuivie jusqu'au 31.10.2016 mais le salaire garanti du mois de juillet n'a pas été payé. Une mise en demeure a été faite le 09.09.2016. C'est la raison pour laquelle il a été licencié 11 jours plus tard.

B.
Monsieur D n'a pas été entendu avant son licenciement.

QU'EN PENSER ?

Avant toute chose, il faut replacer les faits dans leur contexte. Pour l'employeur, le contrat conclu entre parties était un contrat à durée déterminée, c'est d'ailleurs ainsi qu'il est intitulé. La date de fin des prestations était mentionnée sur le contrat. La DIMONA de sortie a été effectuée en même temps que la DIMONA d'entrée.

Rappelons également que le tribunal a retenu l'existence d'un contrat à durée indéterminée en ces termes.
« Les deux contrats produits en original mentionnent la date du 27.04.2016 comme étant celle de la signature du contrat.
Il appartient à l'employeur de prouver qu'il s'agit d'une erreur de plume.
Cette preuve n'est pas rapportée en l'espèce.
Certes, toutes les démarches ont été effectuées le 21.04.2016. Mais un doute subsiste quant à la date réelle de signature de l'acte, doute qui profite à Monsieur D
Dès lors, selon l'article 9 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, « à défaut d'écrit établissant qu'il est conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini,

le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée. »

A.1
L'accident de travail

Monsieur D déclare avoir été victime d'un accident de travail le 21.06.2016, accident non contesté par l'employeur.
Il invoque la gravité de celui-ci, le fait qu'il lui aurait été interdit de quitter les lieux pour se rendre chez le médecin, etc...
Cette affirmation est contraire aux déclarations des témoins présents sur place au moment des faits et qui déclarent tous qu'ils ont proposé de le conduire à l'hôpital, ce que celui-ci a refusé.

Le premier certificat médical est rédigé le lendemain. Il n'y avait donc pas une telle urgence... et prévoit une incapacité de travail du 22.06 au 31.08.2016.
Cette 2ème date est celle de la fin du contrat, mentionnée sur l'écrit.
Il sera suivi d'un certificat médical de prolongation rédigé par le Docteur CUISENAIRE, du 01.09.2016 au 30.09.2016 et d'un second certificat médical de prolongation rédigé par le Dr CARDON, pour le mois d'octobre.

Le 24.06.2016, le Dr BOQUET, chirurgien qui a vu Monsieur D le 22.06.2016, complète la déclaration d'accident de travail[10].
Celle-ci sera renvoyée à l'employeur (date inconnue) qui l'a transmet à son courtier le 27 juin lequel la transmet à la compagnie d'assurance AXA le 28/06.2016.

Le tribunal ne peut donc pas suivre l'argumentation de Monsieur D selon laquelle l'employeur aurait tardé à effectuer la déclaration d'accident. Celui-ci doit être déclaré dans un délai de 8 jours à dater de celui qui suit l'accident[11], soit pour le 29.06.2016.
Le tribunal écarte la déclaration de Monsieur S non présent au moment des faits, beau-père de Monsieur D qui tient les informations de sa fille, non présente sur les lieux et par ailleurs, contraires aux faits.
Ainsi, Monsieur D ne s'est pas présenté aux urgences le 21 juin au soir mais le 22 juin selon le certificat médical.
Il n'est pas requis de se présenter aux urgences avec l'attestation de l'employeur selon laquelle l'accident était déclaré. Il est possible de fournir ses renseignements par la suite.
Et l'employeur, qui ne peut être personnellement présent sur tous les chantiers en même temps, a signalé que des modèles de déclarations d'accident se trouvaient dans la camionnette.
Manifestement, Monsieur S, se gaussant de son ancienne qualité d'employeur, n'a rien fait dans son comportement pour faciliter les relations entre parties, allant jusqu'à menacer l'employeur, d'intervention du « fond des garanties » parce qu'il n'avait pas le document à compléter le 23 juin.
Enfin, l'employeur conteste avoir eu un contact avec Monsieur S avant l'envoi des documents de fin d'occupation.

---

[10] Pièce 4 dossier du demandeur
[11] Art.2 de l'arrêt royal du 12.03.2003 établissant le mode et les délais de déclaration de l'accident de travail.

A.2

Le paiement du salaire garanti du mois de juillet.
Le 09.09.2016, la FGTB adresse un courrier à l'employeur s'inquiétant du paiement de la rémunération garantie en juillet 2016.
AXA a payé le salaire à partir du 21.07.2016.

Contrairement à ce que prétend Monsieur D son licenciement n'est pas intervenu par mesure de rétorsion parce qu'il réclamait son salaire garanti, qui lui sera versé avec un peu de retard. L'employeur argue, sans être contredit, qu'il n'avait jamais connu d'accident de travail et ignorait donc s'il devait prendre ou non en charge le salaire garanti.
N'oublions pas que, pour l'employeur, il s'agissait d'un contrat à durée déterminée se terminant le 30.08.2016.
Ce sont les mentions que comportent les documents de fin d'occupation.

Le demandeur ne démontre pas de circonstances abusives liées à la manière dont le licenciement est intervenu.
L'employeur n'a pas donné de publicité à ce licenciement, considéré comme étant une fin d'occupation dans son chef.

Aucun élément avancé ne permet de retenir le caractère abusif du licenciement.
Ce chef de demande n'est pas fondé.

B. Défaut d'audition

Selon Monsieur D l'absence d'audition préalablement à son licenciement participe au caractère abusif de celui-ci.

L'obligation d'audition préalable n'est pas prévue comme telle en droit belge du contrat de travail mais peut découler du principe d'exécution de bonne foi des contrats et de l'abus de droit interprété[12] à la lumière des dispositions internationales dont l'article 7 de la convention n°158 de l'OIT du 22/06/1982[13] outre l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et 24 de la Charte sociale européenne révisée.

L'obligation s'impose a fortiori en cas de licenciement pour motif grave qui relève non pas des nécessités de l'entreprise mais bien de la personne du travailleur.
En ce cas, les conditions formelles strictes à respecter notamment le délai de trois jours doivent s'articuler avec cette obligation et non s'y opposer.

---

[12]Et ce, nonobstant l'absence de ratification de ce texte par la Belgique
Voir notamment l'arrêt DEMIR et BAYKARA contre la TURQUIE n° 34503/97 du 12/11/2008 de la CEDH quant aux méthodes d'interprétation à utiliser par le juge national : une règle de droit international qui n'est pas ratifiée par un état reste une source d'interprétation nonobstant l'absence de force obligatoire, s'agissant d'une règle pertinente qui fait l'objet d'un consensus en droit international et équivaut ainsi à un principe général ; voir également l'opinion séparée du juge Pinto de Albuquerque sous l'arrêt KMC c. la Hongrie du 10/07/2012 de la C.E.D.H. (Chr. D.S., 2013, 07, pages 399-400) et l'abondante doctrine publiée sur cette question de la motivation du licenciement et de l'audition préalable (la revue Chr. D.S., 2013, 07 est intégralement consacrée à cette question soulevée essentiellement dans le secteur public)
[13]le Tribunal du travail de BXL (jugement du 20/02/1992, chr.D.S.,1993,86) a fait une application de ce principe face à un licenciement pour motif grave.

Se pose donc la question de la sanction du défaut d'audition préalable au licenciement.
En l'absence de sanctions légales ou contractuelles, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent dont la théorie de l'abus de droit qui peut reposer notamment sur les circonstances du licenciement, s'agissant du non-respect d'une règle de forme spécifique rencontrée dans la procédure de licenciement mais non de l'analyse du bien-fondé de ce licenciement (ce qui correspond à l'analyse de la motivation substantielle du licenciement).

Le défaut d'audition préalable n'entraîne en soi pas de nullité ni, en conséquence, une quelconque possibilité de réintégration mais bien, le cas échéant, une indemnisation par équivalent.[14]

En l'espèce, le contrat signé, l'instrumentum, est rédigé comme étant un contrat à durée indéterminée se terminant le 31.08. L'employeur n'a donc pas, à juste titre, entendu le travailleur puisqu'il ne s'agissait pas d'un licenciement mais d'une fin d'occupation.
Et cette audition, si elle avait eu lieu, n'aurait pas eu pour conséquence, le prolongation de son contrat de travail, ni même un nouvel engagement puisque selon l'employeur, Monsieur D ne donnait pas satisfaction. Cet argument n'est pas pertinent.

3.
Les documents sociaux rectifiés.

Ce chef de demande est devenu sans objet.

4.
L'exécution provisoire.

Cette matière est régie par les articles 1397 et s. du code judiciaire.

L'exécution provisoire permet l'exécution de la première décision sans attendre le sort qui lui sera réservé en degré d'appel, mais de manière provisoire : si la décision est réformée en degré d'appel, la partie adverse pourra obtenir le remboursement ou la réparation en raison de l'exécution effectuée à tort.

Selon l'article 1397 nouveau du Code judiciaire, « *sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une.* »

Cette modification est intervenue par l'article 41 de la loi du 19 octobre 2015 modifiant le droit de la procédure civile et portant des dispositions diverses en matière de justice, dite « loi Pot Pourri I »

L'article 50 de la même loi dispose que :

---

[14] Tribunal du Travail de Charleroi, section de Charleroi, 18 juin 2007, 3ème Chambre, RG 180.476, en cause de F.I. C/ La Province du Hainaut.

"Les articles 14 à 17 s'appliquent aux affaires dont la juridiction est saisie, ou qui, en application de l'article 1253ter/7, § 1er, sont ramenées devant le tribunal à partir du 1er janvier 2016. Les articles 41 à 48 s'appliquent aux affaires introduites à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente loi. »

En l'espèce, c'est donc l'article 1397 nouveau qui s'applique.

L'employeur, tenu de payer l'indemnité compensatoire de préavis, ne précise pas en quoi l'exécution provisoire lui porterait préjudice.
Il y a lieu d'appliquer l'article 1397 dans sa nouvelle mouture.

5.
Les dépens

Monsieur D demande à ce que La SPRL ALBERT MARCEL ET FILS soit condamné aux dépens liquidés à 1.080€ et subsidiairement, qu'ils soient compensés ou réduits à leur minimum, en raison du manque de complexité du litige.

LA SPRL ALBERT MARCEL ET FILS réclame l'indemnité de procédure de 1.080€.

La demande de Monsieur D étant partiellement fondée, la SPRL ALBERT MARCEL ET FILS supportera les dépens.

PAR CES MOTIFS,

Le tribunal

VU les articles 1, 30, 34 à 38, 40 et 41 de la loi du 15 juin 1935.

Statuant contradictoirement à l'égard de toutes les parties ;

Condamne la SPRL ALBERT MARCEL ET FILS à payer à Monsieur D la somme de 2.893,72€ bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts.

Déboute Monsieur D du surplus de sa demande.

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant tout recours sans caution ni cantonnement.

Condamne la SPRL ALBERT MARCEL ET FILS aux dépens liquidés à 1.080€ étant l'indemnité de procédure.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 3ème chambre du Tribunal du travail de Liège division Dinant, composée de :

Madame Corinne GUIDET, Vice-présidente du siège,
Monsieur DE KEYSER Paul, juge social représentant les employeurs
Monsieur Emmanuel JACQUEMIN, juge social suppléant représentant les ouvriers
qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de Madame Angélique GILLES, greffier

A. GILLES	**E. JACQUEMIN**	**P. DE KEYSER**	**C. GUIDET**
Le greffier	Les juges sociaux		Le Juge présidant la chambre

Et prononcé en langue française à l'audience du **vendredi trois mai deux mille dix-neuf,** par la 3ème chambre du tribunal du travail de Liège-division de Dinant, siégeant au Palais de Justice de Dinant, par **Madame Anne DE BIE**, Juge suppléant, remplaçant Madame Corinne GUIDET, Juge, légitimement empêchée d'assister au prononcé du jugement auquel elle a participé (article 782 bis du C.J.), assistée de **Madame Angélique GILLES**, greffier, qui signent ci-dessous.

A. GILLES	**A. DE BIE**
Le Greffier	Le juge suppléant présidant la chambre