



Numéro du répertoire 2020/
Date du prononcé 06/11/2020
Numéro du rôle 19/98/A
En cause de : H / SPRL WGM CONSTRUCTIONS

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

TRIBUNAL du travail de Liège - Division DINANT

3^{ème} chambre

Jugement

Contrat de travail « ouvrier » Demande relative à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (CCT 109).
--

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

En cause de :

Monsieur Hi

R.N. : (

Partie demanderesse

Comparaissant personnellement, assisté de Maître Ariane REGNIERS, Avocat, loco Maître Eric TOUSSAINT, Avocat à 6000 CHARLEROI, Boulevard Tirou, 24/12,

Contre :

La S.P.R.L. WGM CONSTRUCTIONS, inscrite à la BCE sous le n° 0426.819.695, dont le siège social est sis à 5621 HANZINNE, route de Gerpinnes, 63,

Partie défenderesse

Ayant pour conseil Maître Michel VANHOESTENBERGHE et comparaissant par Maître Elise VANHOESTENBERGHE, tous deux Avocats à 6000 CHARLEROI, Boulevard Mayence, 21,

En droit :

Vu les antécédents de la procédure et notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 07.02.2019
- l'ordonnance rendue en application de l'article 747 §1^{er} du code judiciaire en date du 03.05.2019
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 02.09.2019
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 21.10.2019
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse déposées le 10.12.2019
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse déposées le 31.01.2020
- les dossiers des parties.

Vu le PV de l'audience,

La tentative de conciliation prévue à l'article 734 du code judiciaire n'a pu aboutir.

Après avoir, à l'audience du 02.10.2020, 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.

En application des articles 748 bis et 780 du code judiciaire, le tribunal n'a égard qu'aux conclusions de synthèse des parties.

I. La demande :

La demande a pour objet d'entendre

- Condamner la SPRL WGM CONSTRUCTIONS à payer à Mr H la somme de **12.716,00 € bruts** à titre d'indemnité pour licenciement déraisonnable, montant à majorer des intérêts au taux légal à dater du 01.08.18 jusqu'à parfait paiement ;
- Condamner la SPRL WGM CONSTRUCTIONS à délivrer au concluant tous les documents sociaux (fiches de paie relative à l'indemnité pour licenciement déraisonnable et fiche de 281.10), et ce sous peine d'une astreinte de 20,00€ / jour à défaut pour elle de s'exécuter volontairement dans les huit jours du jugement à intervenir ;
- Condamner la SPRL WGM CONSTRUCTIONS au frais et dépens de l'instance liquidés par Mr H à l'indemnité de procédure de 1320€ ;
- Ordonner l'exécution provisoire.

II. faits :

Monsieur H., ci-après Monsieur H., a été engagé sous contrat à durée indéterminée en qualité de chef ardoisier, par la S.P.R.L. WGM CONSTRUCTIONS, ci-après la société ou l'employeur, en date du 09.05.2012.

Le 01.06.2018, il est licencié moyennant une indemnité de rupture de 15 semaines et 16 jours.

Le courrier mentionne comme motif de licenciement, « incompatibilité d'humeur rendant toute collaboration impossible ». C'est aussi le motif indiqué sur le C4.

L'indemnité de rupture est payée.

Le 10.09.2018¹, Monsieur H., par l'intermédiaire de son conseil, interpelle la société et la met en demeure de payer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. Il invoque que la motivation invoquée n'est pas concrète au sens de la CCT 109 et que, conformément à l'article 10, l'employeur doit donc établir la réalité des motifs de licenciement.

Selon Monsieur H., son licenciement est justifié par l'engagement de travailleurs étrangers. Monsieur H. invoque également que la société a « pucé » les véhicules utilisés par les travailleurs sans les en informer, l'a accusé de vol et a engagé des hommes de main pour calmer des travailleurs...

Le 11.10.2018, la société, également par l'intermédiaire de son conseil répond que le licenciement est motivé par des manquements d'ordre professionnel et joint un mémoire en ce sens.

¹ Le recommandé a été posté le 18.09.2018

Le 10.12.2018, Monsieur H. conteste les griefs, lui reprochés, dans la farde de documents et émet diverses observations quant à ces faits qui ne lui sont pas imputables mais à des tiers.

Sur demande de la société du 19.12.2018, Monsieur H. fournit une attestation relativement à un chantier et rejette la charge de la preuve sur la société.

III. Position des parties :

III.1. La partie demanderesse :

Monsieur H. estime que les motifs invoqués par l'employeur ne sont ni concrets, ni établis. Il y répond un par un.

III.2. La partie défenderesse :

La société invoque que Monsieur H. n'a jamais fait application de l'article 4 de la CCT 109 ; il lui appartient dès lors d'établir l'inexactitude des motifs invoqués par l'employeur. Cette preuve n'est pas rapportée.

IV. Fondement :

Le licenciement manifestement déraisonnable.

IV.1. En droit :

IV.1.1. Le texte de la CCT n° 109 : la notion de licenciement manifestement déraisonnable et la sanction :

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 trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Cette indemnisation n'est pas cumulaire 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.

IV.1.2.Son interprétation :

L'application de l'article 8 suppose donc deux conditions cumulatives sur base de son libellé, lu strictement ²:

- 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 constitution³.

Le rapport précédent la CCT n°109⁴ 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 travailleur de connaître les motifs de son licenciement et sur le droit à la protection contre le licenciement manifestement déraisonnable.

(...)

² 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

³ 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

⁴ MB 20.03.2014, p .22613 et svtes

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, § 1^{er}, de la loi du 26 décembre 2013. A partir du 1^{er} 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 (charte ratifiée par la Belgique mais avec une réserve sur l'article 24 qui se base sur la convention n°158 de l'OIT)⁵ 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.

⁵ 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 CCT 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 légaux⁶.

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.⁷

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'opportunité⁸, le choix ne pouvant toutefois relever de l'arbitraire.

La Cour de Cassation, dans deux arrêts des 27/09/2010 et 22/11/2010⁹ relatifs 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 rompre¹⁰.

Le motif doit être légitime, valable, raisonnable.¹¹

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

⁶ 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

⁷ V. VANNES et L. DEAR, *ibid.*, page 141-142

⁸ 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

⁹ 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

¹⁰ J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (2002 à 2011) – Contrats de travail », RCJB 2012, p.327 et svtes, n° 82-83

¹¹ 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

substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement¹².

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.

Par « motifs concrets », il convient d'entendre une formulation suffisamment utile que pour permettre au travailleur d'apprécier le caractère raisonnable de son licenciement.

Il ressort en effet du rapport au Roi précédant la convention collective n° 109 que :

« L'objectif est de donner aux travailleurs un aperçu des motifs qui ont été à la base de leur licenciement, de sorte qu'ils puissent en apprécier le caractère raisonnable, sans imposer aux employeurs un cadre trop formaliste ».

Cela suppose donc un aperçu descriptif des fautes reprochées, de l'inaptitude du travailleur et/ou des nécessités de fonctionnement de l'entreprise, en des termes suffisamment clairs.

Ainsi que le relève le tribunal du travail de Liège, division Neufchâteau, « si le terme « aperçu » permet de dire que les motifs ne doivent pas nécessairement être très détaillés, la notion de « 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 »¹³.

IV.1.3. La charge de la preuve des motifs de licenciement :

En application du droit commun, la charge de la preuve du caractère manifestement déraisonnable du licenciement repose sur le demandeur.

En ce qui concerne la charge de la preuve, la CCT permet trois situations, étant (I) celle où l'employeur a communiqué les motifs de licenciement, (II) celle où il ne l'a pas fait alors que le travailleur a demandé cette communication et (III) celle où le travailleur n'a pas fait la demande.

¹² 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

¹³ Trib. trav. Liège, div. Neufchâteau, 18 janvier 2016, R.G. 15/222/A et références citées

Dans la première hypothèse, l'employeur doit apporter la preuve du motif avancé et le travailleur peut apporter la preuve que celui-ci ne constitue pas la véritable cause du licenciement. Si par contre, les motifs n'ont pas été donnés alors qu'ils ont été demandés, l'employeur devra prouver les motifs et également établir qu'ils ne sont pas manifestement déraisonnables. S'ils n'ont pas été demandés, le travailleur doit prouver le motif du licenciement et établir les éléments qui indiquent que celui-ci est manifestement déraisonnable¹⁴.

La communication spontanée de l'employeur, préalable à la demande du travailleur et qui fait obstacle à l'application de l'amende civile doit être conforme à l'article 6 qui vise une communication par écrit au travailleur qui contient les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

La CCT 109 n'a pas instauré une obligation générale de motivation a priori du licenciement mais bien une obligation de justification de celui-ci a posteriori et sur demande du travailleur licencié¹⁵.

La lettre recommandée devant contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement, visée à l'article 5 de la CCT n° 109 est un document juridiquement distinct du formulaire C4.

Il s'agit de deux obligations distinctes découlant de deux législations différentes dont la logique veut qu'elles se confirment sur le fond¹⁶.

En l'espèce :

Monsieur H. n'a pas demandé les motifs de son licenciement par recommandé et dans le délai de 2 mois, conformément à l'article 4 de la CCT 109.

La charge de la preuve du caractère manifestement déraisonnable de son licenciement pèse donc sur lui et non sur l'employeur qui, nonobstant l'absence de demande, notifie par recommandé les motifs du licenciement.

IV.2. Les motifs du licenciement :

IV.2.1. Selon l'employeur :

Tant sur le C4 que dans la lettre de licenciement, l'employeur invoque « l'incompatibilité d'humeur rendant toute collaboration impossible »¹⁷.

Dans son courrier du 11.10.2018, l'employeur invoque des manquements répétés d'ordre professionnel et joint un dossier de pièces¹⁸. Comme Monsieur H. ne changeait pas de comportement, le licenciement devenait inéluctable.

¹⁴ S. GILSON, « Licenciement abusif et/ou manifestement déraisonnable : le point sur la question » in La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination, ouvrage collectif, Anthémis, 2015, p.122

¹⁵ M.STRONGYLOS, R.CAPART, G.MASSART, « Le statut unique ouvrier-employé, Commentaire pratique de la loi du 26 décembre 2013 », Les dossiers du BSJ, Anthémis, 2014, p.124

¹⁶ M. VERWILGHEN et N. VAN KERREBROECK, Harmonisation des statuts ouvriers – employés. Etat des lieux après la Loi sur le Statut Unique, Bxl, Larcier, 2014, p.208 contra S.GERARD, A_V. MICHAUX, E. CRAABELS, « La CCT n°109 imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et – déjà- de nombreuses questions ? » Chron.D.S. 2014, p.3, 144 et 145

¹⁷ Pièce 2 et 3 dossier du demandeur

L'employeur précise avoir fait de nombreuses remarques verbales, sans succès.

Il cite ;

- dépendances de l'ancien château « les Tourelles » de Roisin. Il reste des travaux à effectuer
- G F : nombreuses malfaçons
- SAMBR'HABITAT.

En 2016, la situation s'est aggravée et des tensions sont apparues (mensonges, promesses non tenues) : il ne se présentait pas aux réunions de chantier, sans prévenir le gestionnaire du chantier et son employeur.

Il cite ;

- le château « la Brisée » à Maizières
- l'annexe du château, à Maizières
- « Le Clos 33 » à Le Roeulx.

Des ouvriers ont peu à peu quitté l'entreprise en raison du comportement de Monsieur H.

En septembre 2017, le gestionnaire de chantier d'Ellezelles sollicitait une intervention d'urgence vu l'état du chantier. Or, selon Monsieur H., le chantier était terminé.

Or, la société travaille comme sous-traitant pour l'entreprise générale DHERTE et ce comportement entame la confiance de l'entrepreneur général.

Diverses mises au point ont encore eu lieu, sans succès.

Monsieur H. est victime d'un accident de travail le 11/10 et l'employeur devra finaliser des chantiers dans l'urgence.

Il cite ;

- « Lixon-Lake View » à Bruxelles
- « DHERTE-les Capucins » à Ath.

IV.2.2. Selon Monsieur H :

Dans son courrier du 10.09.2018¹⁸, Monsieur H. invoque un licenciement « pour engager d'autres travailleurs étrangers » et conteste tous les reproches qui sont formulés.

« Monsieur H. a travaillé depuis 2012 au sein de la société WGM CONSTRUCTIONS en qualité de chef d'équipe (et non pas responsable technique sur le chantier) de 2012 jusqu'à la date de son licenciement, le 01.08.18.

Il n'a pas fait l'objet de la moindre remarque de la part de son employeur quant à son travail ou son comportement que ce soit oralement ou par écrit.

¹⁸ Pièce non numérotée sous farde 4 dossier société

¹⁹ Pièce 7 de son dossier

Monsieur H avait plusieurs chantiers en même temps imposés par Monsieur L et Monsieur I W, (gérant de la société). Il passait de l'un à l'autre et contrôlait le travail des ouvriers.

S'il y a eu des problèmes au niveau des chantiers et différents griefs formulés par les clients, non imputables à Monsieur H il y a été remédié. Monsieur H dispose d'attestations en ce sens des clients de la société.

Contrairement à ce que soutient la société WGM, Monsieur H s'est toujours rendu aux réunions de chantier et a toujours prévenu et mis au courant la société de l'évolution des différents chantiers et a toujours fait au mieux pour le bien être de l'entreprise. Il conteste formellement avoir tenu des propos mensongers et autres accusations formulées par la société dans la note transmise.

Les Capucins - mail du 14.11.17

Monsieur H était en incapacité suite à l'accident du travail du 11.10.17 et non présent.

Lixon-Lake View BRUXELLES

La toiture a été renouvelée et terminée et une autre entreprise (sous-traitant de Lixon) a fait les crépis et au démontage de l'échafaudage, ils ont arraché le coin de la fausse corniche. Monsieur M était responsable de chantier. La société Lixon a constaté avec Monsieur H L (qui a été appelé) que l'infiltration venait bien de ce fait. Monsieur M dispose des photos.

Au niveau des jambons

Monsieur Vincent C, chef d'équipe de la société WGM a effectué les descentes, la rose des jambons et des coudes. Monsieur M était présent sur les lieux. Monsieur H n'était pas présent sur ce chantier puisqu'en accident de travail depuis le 11.10.17. Le mail date du 02.02.18 et aucun reproche n'a été formulé par la suite à Monsieur H, qui a été licencié pour rappel le 26.07.18.

DHERTE - Eglise Saint-Pierre Ellezelles

Monsieur H. n'était pas sur le chantier. 4 polonais dont « Adam », chef des polonais, était présent. Monsieur H. a transporté des ardoises et des matériaux à la demande de Monsieur Al et de Monsieur W ; et ce, de CHARLEROI au chantier d'ELLEZELLES.

Logement de Sambre Habitat (logements sociaux)

Monsieur H. était responsable de ce chantier de passage, a monté les tuiles et a fourni le matériel étant donné qu'il avait trois autres chantiers. A (polonais) a posé les gouttières. Les infiltrations étaient dues à la mauvaise fabrication des gouttières.

A nouveau, aucun reproche n'est formulé à l'encontre de Monsieur H. suite à différents mails dont le premier date de 2015 et le dernier du mois de juin 2018.

G à OBAY - mail du 31.10.14

Le problème a été rectifié par la suite avant la fin du chantier. Monsieur G pourra en attester.

Le problème est non imputable à Monsieur H.. Le chef L. (polonais) avait oublié au pied du versant d'où un bâillement de l'ardoise. Monsieur H. avait été appelé lorsqu'il y eut le problème et celui-ci a été résolu.

Les Tourelles à ROISIN - mail de janvier et mai 2017

Aucun reproche n'a été formulé par la société à l'encontre de Monsieur H.. Monsieur H. précise qu'il était présent ainsi que trois polonais et ces derniers ont fait le travail.

Monsieur L. était présent et a constaté que tout avait été refait suite au problème d'une réaction après la pose de mortier à l'ancienne. Monsieur H. dispose d'une attestation en ce sens ».

IV. 2.3. Le tribunal :

Le tribunal relève à titre préliminaire que Monsieur W., père a quitté la société le 01.04.2017, et que Monsieur W., son fils, est gérant de la S.P.R.L. D.W. MANAGEMENT, elle-même gérante de la S.P.R.L. W.G.M. CONSTRUCTIONS²⁰.

Le bilan 2017 indique des pertes annuelles de plus de 600.000€ par rapport à l'année précédente, soit 1.724.415€ contre 1.193.822€ en 2016²¹.

Monsieur H. a occupé les fonctions de chef d'équipe dès son engagement. Il gérait au niveau technique et logistique toutes les équipes d'ouvriers belges et étrangers sur les différents chantiers. Ce fait n'est pas contestable, il l'explique lui-même à travers son occupation sur les divers chantiers.

Et les courriers/courriels des différents maîtres de chantier demandent le passage de C. pour résoudre les malfaçons, infiltrations, finitions,...²²

Au fil du temps, certaines négligences sont apparues : chantiers non terminés, finitions nécessitant encore au moins une semaine supplémentaire...²³

Il est important de ne pas confondre les dates auxquelles les malfaçons ont été « rapportées » à la société et les dates de chantiers, Monsieur H. se retranchant derrière son absence suite à son accident de travail en date du 11.10.2017.

Ainsi, les mails reçus en juin, juillet, et septembre 2017, comprennent des observations de l'entrepreneur principal L. pour des problèmes d'inachèvement à Bruxelles et de l'entreprise D. pour le chantier d'Ath.

Relativement à l'entreprise LIXON, les mails de demande d'intervention et de demande de finitions datent de début 2017 et sont tous adressés à « C. » ;

- mail du 02.02.2018 : problèmes dénoncés avant les congés 2017
- mail du 25.09.2017 : pas pu rencontrer le chef d'équipe C. la semaine passée. Prévoir son passage
- mail du 05.07.2017 : réception 12/7 et encore des finitions à effectuer
- mail du 04.05.2017 : quand comptez-vous terminer les travaux

²⁰ Pièces 1 et 2 dossier de la société

²¹ Pièce 3 dossier de la société.

²² Voir farde '

²³ Toutes les pièces se trouvent dans la sous farde 4 et ne sont pas numérotées

- mail du 24.02.2017 : cela fait deux mois que la couverture des cheminées devait être effectuée → infiltrations vu l'absence de protection provisoire et nombreuses tâches à terminer
- mail du 06.02.2017 : square Marie Louise à Bruxelles pour des travaux de finitions.

L'entreprise DI , pour laquelle la concluyente travaille en sous-traitance sur l'église Saint-Pierre à ELLEZELLES s'adresse directement à la société en septembre 2017, en faisant observer l'état de non achèvement caractérisé du chantier dont Monsieur H. avait la responsabilité. Le mail est d'ailleurs adressé à C (travaux inachevés - infiltrations d'eau) travaux à effectuer le jour même (protection provisoire).

Pour SAMBR'HABITAT, Monsieur H. ne conteste pas avoir été le chef de chantier. Les malfaçons datent de 2015 (fuites au niveau des soudures de corniches, problème assez général - finitions dans certains lots).

Concernant un chantier G à Obaix, d'un mail de l'architecte demande à rencontrer Monsieur W gérant, sur place, indépendamment de son chef d'équipe. Certes le mail date de 2014 mais il indique qu'il existait déjà des problèmes à cette époque.

Un autre mail du 15 mai 2017 émanant de l'architecte du chantier "LES TOURELLES" à Roisin, fait état de doléances quant à la mise en œuvre de tuiles et la présence de souillures.

Le mail du bureau d'architecte DI : du 12 octobre 2015 mentionne expressément que c'est le demandeur qui a qualité de gestionnaire de chantier de la concluyente pour l'exécution de ses travaux qui ont entraîné bien des problèmes.

Le gestionnaire de ce chantier est officiellement Monsieur H.

La S.A. LE MAISIERES qui a confié 3 chantiers à l'entreprise signale à la société dans un courrier du 15.09.2017 que le chef d'équipe, Monsieur H. ne termine aucun chantier et que de nombreuses finitions restent à réaliser.

Il résulte de ces différentes pièces que de nombreux problèmes récurrents existaient sur les chantiers dont Monsieur H. était soit le chef d'équipe, soit le gestionnaire.

Il n'est pas nécessairement responsable personnellement des malfaçons réalisées par les ouvriers sous sa responsabilité mais il est responsable de la qualité finale avant réception et de la finition correcte des travaux.

Si l'on peut comprendre qu'un chef d'équipe doit parfois « passer » de chantier en chantier, il n'en reste pas moins qu'il est de sa responsabilité, sur chaque chantier qu'il supervise, de la qualité et de l'avancement des travaux.

Il est également essentiel, en tant que relais entre les ouvriers –sur place – et la direction, qu'un compte rendu exact à tout point de vue soit restitué à l'employeur.

Or, en occultant des malfaçons, en laissant des chantiers en souffrance, Monsieur H. rompt non seulement la confiance que l'employeur peut avoir en lui, mais également la réputation de l'entreprise auprès des entrepreneurs généraux, et la confiance de ceux-ci en la qualité du travail que peut fournir l'entreprise.

En outre, en ce qui concerne le recours à des travailleurs polonais dont Monsieur H. fait grand état pour justifier son licenciement, l'employeur apporte la preuve qu'il a toujours fait appel à ceux-ci, bien avant l'engagement de Monsieur H. faute de trouver en Belgique des travailleurs qualifiés.

Monsieur H. le sait puisqu'il a travaillé avec eux²⁴.

IV.3. Conclusions :

Monsieur H. n'apporte pas la preuve que son licenciement est manifestement déraisonnable alors que l'employeur apporte la preuve que son comportement est la raison de celui-ci.

En conséquence la demande est non fondée.

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 ;

Reçoit la demande et la dit NON fondée.

Déboute Monsieur H. de ses prétentions.

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

Condamne Monsieur H. aux dépens liquidés à 1.320€ étant l'indemnité de procédure et à la contribution au Fonds Budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée par le Tribunal à la somme de 20€ (art. 1017 et 1018 du C.J. combiné avec les art.4 et 5 de la loi du 19 mars 2017, instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne).

²⁴ Voir ses déclarations quant aux prestations de certains polonais (A, A, ...) sur les chantiers, travailleurs responsables des malfaçons.

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

Madame Corinne GUIDET, Juge présidant la chambre

Monsieur Paul DE KEYSER, Juge social employeur

Monsieur Emmanuel JACQUEMIN, Juge social ouvrier

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de **Madame Julie LECHARLIER**, greffier assumé

Le Greffier
J. LECHARLIER

Les Juges Sociaux
P. DE KEYSER

Le Juge présidant la chambre
E. JACQUEMIN C. GUIDET

Et prononcé, en langue française, à l'audience publique de la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège Division Dinant, du six novembre deux mille vingt au Palais de Justice sis à 5500 Dinant, Place du Palais de Justice par **Madame Corinne GUIDET**, Juge présidant la chambre, assistée de **Madame Julie LECHARLIER**, greffier assumé (AJ REP 2020/.....), qui signent ci-dessous.

Le Greffier,
J. LECHARLIER

Le juge présidant la chambre
C. GUIDET