



Numéro de répertoire
2021/ 2253
Date de la prononciation
08/11/2021
Numéros de rôle
20/299/A

Expédié le	Notifié aux parties
à	
Rôle	
Coût	
RDR N°	le

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

division de Huy

Cinquième chambre

Jugement

En cause :

Madame M

DEMANDERESSE – comparaisant en personne assistée de Madame
, conseillère syndicale au SETCA de Namur.

Contre :

La S.R.L. LOISEAU, inscrite à la BCE sous le numéro 0537.746.620, dont le siège social est établi à 4480 Hermalle-sous-Huy, rue du Pont, 9/D.

DEFENDERESSE – ayant pour conseil Maître Pascal LAMBERT, avocat à 4800 Verviers, rue Aux Laines, 35, comparaisant.

Référence : PL/MN/00030052

Requête par pli recommandé du 6 octobre 2020.

A l'audience publique tenue en langue française le 11 octobre 2021, les parties sont entendues en leurs explications et moyens puis le Tribunal clôture les débats.

Et ce jour, à l'appel de la cause :

LE TRIBUNAL PRONONCE LE JUGEMENT SUIVANT :

Le Tribunal tient compte des articles 1, 30, 34 à 37 et 41 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le Tribunal constate la non conciliation des parties.

A. PROCEDURE

Les pièces du dossier de la procédure sont notamment :

- la requête introductive d'instance de Madame M et son dossier reçus au greffe le 7 octobre 2020 ;
- les convocations ;

- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire le 18 décembre 2020 ;
- pour Madame M [redacted], ses conclusions principales et son dossier déposés au greffe le 14 avril 2021, ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées au greffe le 15 juin 2021 ;
- pour la S.R.L. LOISEAU, ses conclusions principales et son dossier déposés au greffe le 19 février 2021, ses conclusions additionnelles déposées au greffe le 19 mai 2021, ses conclusions additionnelles et de synthèse ainsi que son dossier déposés au greffe le 2 juillet 2021 et à l'audience du 11 octobre 2021 ;
- le procès-verbal d'audience.

B. OBJET DES DEMANDES

B.1. Demandes de Madame M [redacted]

A titre principal, Madame M [redacted] sollicite du Tribunal qu'il condamne la S.R.L. LOISEAU à lui payer les sommes suivantes :

- 1.103,54 € brut à titre d'amende civile équivalente à deux semaines de rémunération ;
- 9.380,15€ brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération.

Elle poursuit également la condamnation de la S.R.L. LOISEAU aux dépens de l'instance et réclame l'exécution provisoire du jugement à intervenir sans possibilité de caution ni de cantonnement.

A titre subsidiaire, Madame M [redacted] réclame la compensation des dépens et, à titre infiniment subsidiaire, la réduction de l'indemnité de procédure au minimum légal, soit la somme de 750€.

B.2. Thèse de la S.R.L. LOISEAU

A titre principal, la S.R.L. LOISEAU considère en substance que les demandes de Madame M [redacted] sont non fondées et en conséquence qu'elle doit être condamnée aux dépens liquidés dans son chef à la somme de 1.320€ d'indemnité de procédure.

A titre subsidiaire, elle sollicite du Tribunal qu'il :

- limite l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines de rémunération ;
- condamne Madame M [redacted] aux dépens.

Les moyens et arguments des parties sont longuement développés dans leurs conclusions.

C. FAITS

La S.R.L. est une entreprise active dans le secteur de la construction qui comprend plusieurs activités dans les domaines industriels, publics et privés.

Le 5 novembre 2018, Madame M. [REDACTED] est engagée au service de la S.R.L. LOISEAU située à l'époque à Saint-Georges-sur-Meuse, en qualité d'employée administrative.

Ont été successivement conclus :

- un contrat de travail d'employée à durée déterminée à temps plein du 5 novembre 2018 au 30 novembre 2018 ;
- un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein à partir du 3 décembre 2018.

Par email du 26 octobre 2019, Madame M. [REDACTED] a informé son employeur de son incapacité de travail pour la période du 28 octobre 2019 au 10 novembre 2019 inclus.

Par courrier recommandé du 29 octobre 2019, la S.R.L. LOISEAU a notifié à Madame M. [REDACTED] la rupture de son contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 7 semaines de rémunération.

Le 26 novembre 2019, Madame M. [REDACTED] a demandé à son ancien employeur les motifs du licenciement.

La S.R.L. LOISEAU lui a répondu par lettre recommandée du 21 janvier 2020 :

« Par la présente vous trouverez ci-dessous les motifs de votre licenciement :

- *Encodage erroné et récurrent des prestations de la MO malgré plusieurs rappels et remarques ;*
- *Classement des informations du chantier erroné et désinvolte ;*
- *Volonté non - dissimulée de quitter la société rapidement suivant confidences à ses collègues directes appuyée par une attitude laxiste et peu sérieuse... »*

Par courrier du 4 mars 2020, Madame M. [REDACTED] par l'intermédiaire de son organisme syndical, a contesté les motifs de son licenciement. Elle a estimé avoir droit au paiement d'une amende civile forfaitaire équivalente à 2 semaines de rémunération ainsi que d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération.

Le 1^{er} avril 2020, le conseil de la S.R.L. LOISEAU a répondu au courrier du 4 mars 2020 en ces termes : *« Madame M. [REDACTED] a été engagée en qualité d'employée administrative.*

Parmi ses attributions, l'intéressée était notamment en charge de l'encodage des prestations et du classement d'informations des chantiers en cours.

Si les prestations réalisées par Madame M ont dans un premier temps reçu un écho favorable dans le chef de la SRL LOISEAU, force est de constater que le travail réalisé par l'intéressée depuis la signature du contrat à durée indéterminée se sont fortement dégradés.

Manifestement, l'intéressée n'a pas rencontré les attentes de son employeur puisque plusieurs remarques lui ont été notifiées par son supérieur hiérarchique.

La fiche d'évaluation réalisée en interne par la SRL LOISEAU témoigne des carences dont faisait preuve l'intéressée dans l'exécution de son contrat de travail et dans la réalisation des tâches qui lui ont été confiées.

D'autre part, ma cliente dispose d'un témoignage écrit de l'un de ses collègues directe qui confirme la réalité des remarques et avertissements préalables de la direction et que nonobstant ce fait, aucune amélioration n'a pu être décelée.

Cette situation a conduit ma mandant à mettre fin à la relation de travail moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Les tâches dévolues à l'intéressée, certes de nature relativement basique, sont particulièrement importantes pour le bon fonctionnement de l'entreprise.

Tenant compte de ces éléments, ma cliente ne peut réserver aucune suite favorable à la demande de votre affilié de se voir indemniser au titre d'un licenciement manifestement déraisonnable. »

Par courrier du 26 mai 2020, l'organisme syndical de Madame M a confirmé les termes de son courrier du 4 mars 2020.

Par courrier du 4 juin 2020, le conseil de la S.R.L. LOISEAU a également confirmé sa position.

Le 26 octobre 2020, Madame M a adressé une requête au Tribunal du travail de Liège, division de Huy, engageant la présente procédure.

D. RECEVABILITE

La procédure est recevable, Madame M ayant intérêt et qualité pour l'introduire et le Tribunal étant compétent pour en connaître. Aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

E. ANALYSE DU TRIBUNAL

E.1. Communication des motifs concrets

Règles applicables

Il résulte des articles 4 à 7 de la C.C.T. n°109 du 12 février 2014 que l'employeur est tenu de communiquer au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement sauf s'il les lui a déjà communiqués de manière spontanée.

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 ait pris fin.

L'employeur dispose ensuite d'un délai de deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée du travailleur pour y répondre.

A défaut, il est redevable d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.

Les motifs doivent être clairs et précis. Ils doivent permettre au travailleur d'apprécier le caractère raisonnable du licenciement.

Dans un arrêt du 26 septembre 2017, la Cour du travail de Liège a décidé :

« Pour autant que les exigences de communication des motifs concrets qui ont conduit au licenciement, d'envoi recommandé et de délai soient remplies, rien n'interdit que cette communication prenne la forme de la réponse à la question « motif précis du chômage » figurant sur le formulaire C4.

En ce qui concerne la notion de motifs concrets qui ont conduit au licenciement, aucun formalisme particulier n'est imposé mais il doit être retenu à tout le moins qu'elle exclut les formules vagues, impersonnelles ou stéréotypées (J. Clesse, « La longue marche vers un statut unique pour les employés et les ouvriers » in J. Clesse et J. Hubin (dir.), Questions spéciales de droit social - Hommage à M. Dumont, coll. C.U.P., Bruxelles, Larcier, 2014, no 150, p. 450). Il doit s'agir de motifs réels et en lien avec le congé en cause.¹ »

Les formules vagues, impersonnelles et stéréotypées sont donc exclues. Les motifs doivent permettre au travailleur de saisir les raisons qui ont mené au licenciement et d'apprécier l'opportunité d'un contrôle judiciaire.

¹ C. trav. Liège, div. Namur, 26 septembre 2017, *J.T.T.*, 2018, p. 25.

Application des règles à la situation

Madame M. a demandé les motifs de son licenciement par l'intermédiaire de son syndicat par courrier daté du 26 novembre 2019 et transmis par recommandé le 4 décembre 2019.

La S.R.L. LOISEAU y a répondu, dans le délai de deux mois, par un courrier transmis par recommandé en date du 21 janvier 2020.

Les motifs étaient décrits comme suit :

- *Encodage erroné et récurrent des prestations de la MO malgré plusieurs rappels et remarques ;*
- *Classement des informations du chantier erroné et désinvolte ;*
- *Volonté non - dissimulée de quitter la société rapidement suivant confidences à ses collègues directes appuyée par une attitude laxiste et peu sérieuse...*

Madame M. considère néanmoins que l'amende civile correspondant à deux semaines de rémunération lui est due car les motifs transmis par la S.R.L. LOISEAU sont insuffisants, évasifs et ne sont pas étayés d'éléments factuels. Certaines allégations reposent d'ailleurs uniquement sur des ouï-dire. Cette situation correspond dès lors, selon elle, à une absence de motif.

Elle invoque encore le fait que la S.R.L. LOISEAU ne démontre pas que les motifs allégués constitueraient la cause du licenciement. Le réel motif serait la remise d'un certificat médical.

Le Tribunal estime qu'il ne lui appartient pas, à ce stade, de vérifier l'exactitude des motifs, ni le lien causal entre ces motifs et le licenciement.

En effet, cette analyse doit être effectuée de manière minutieuse lorsque le Tribunal apprécie le caractère raisonnable du licenciement.

Par ailleurs, la vérification de la transmission des motifs par l'employeur doit nécessairement se faire au préalable. Elle permet de vérifier sur qui repose la charge de la preuve dans le cadre de l'appréciation du caractère raisonnable du licenciement (article 10 de la C.C.T. n°109, voir ci-dessous).

Le Tribunal constate que les motifs transmis paraissent suffisamment concrets et permettaient à Madame M. d'en vérifier la réalité et d'apprécier le caractère raisonnable de son licenciement.

Le Tribunal estime dès lors que les motifs sont suffisamment clairs et précis. L'amende civile de deux semaines de rémunération n'est dès lors pas due.

E.2. Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

Règles applicables

Concernant la définition du licenciement manifestement déraisonnable, l'article 8 de la C.C.T n°109 du 12 février 2014 le définit comme le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, indépendamment des circonstances de ce licenciement.

Le commentaire de cet article précise :

« 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. »

Le rapport précédent la CCT n°109 mentionne encore :

« 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. »

Le Tribunal exerce dès lors un contrôle marginal. Le droit de licencier n'étant pas absolu, il ne peut être exercé de manière imprudente, disproportionnée ou déraisonnable.

Le Tribunal doit ainsi vérifier :

- Si les motifs sont ou non en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Dans ce cadre, le Tribunal doit examiner ²:

- o l'exactitude des motifs invoqués ;
- o si les motifs invoqués sont la cause réelle du licenciement, c'est-à-dire le lien causal existant entre les motifs et le licenciement ;
- Si l'exercice du droit de licencier de l'employeur est conforme à l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable.

La doctrine³ déduit de ces termes que le motif doit être valable et raisonnable. Le licenciement qui repose sur un motif non établi n'est pas valable. Il incombe à l'employeur d'établir son existence. S'il n'est pas établi, le congé est non seulement illégal mais aussi déraisonnable.

En ce qui concerne la sanction, l'article 9 de la C.C.T. n° 109 prévoit que l'indemnisation octroyée au travailleur correspond au minimum à 3 semaines et au maximum à 17 semaines de rémunération.

En commentaire à cet article, les partenaires sociaux ont uniquement précisé que le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Concernant la charge de la preuve, l'article 10 de la C.C.T. n°109 détermine qu'en cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.
- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.
- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

L'employeur ayant communiqué les motifs du licenciement, la charge de la preuve repose sur chacune des parties qui assument la charge de la preuve des faits qu'elle allègue.

² Voyez notamment Trib. trav. Hainaut, 18 septembre 2018, R.G. 17/775/A, disponible sur le site www.terralaboris.be. Dans le même sens, voyez également Trib. trav. Liège, 21 mars 2016 R.G. n°14/1188/A, inédit.

³ V. VANNES, La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement. La question du motif valable et raisonnable de congé, *Ors.*, 2019/10, pp. 14, 15&24.

Application des règles à la situation

Eu égard à ce qui précède, le Tribunal doit tout d'abord vérifier la réalité des motifs allégués.

Comme le dit la S.R.L. LOISEAU elle-même, c'est à elle à la démontrer, tout comme le lien causal entre ces motifs et le licenciement.

Concrètement, la S.R.L. LOISEAU doit démontrer que Madame M
- a effectué des encodages erronés de prestations de manière récurrente alors qu'elle a avait reçu plusieurs rappels et remarques ;
- a effectué un classement d'informations relatif à un chantier de manière erronée et désinvolte ;
- n'a pas caché sa volonté de quitter la société rapidement suivant confidences à ses collègues directes appuyée par une attitude laxiste et peu sérieuse.

La S.R.L. LOISEAU expose en termes de conclusions :

« Madame M' avait ainsi notamment pour tâche et reclasser les bons de prestations émanant des ouvriers, chantiers par chantiers en Imputant les bonnes prestations aux bons chantiers. Ce travail avait pour but de fournir aux conducteur de chantier le détail de toutes les prestations réalisées pour leur chantier en vue de l'établissement de la facturation.

Le reclassement erroné des documents par l'intéressée emporter la nécessité pour les responsables de chantier de devoir réaliser un travail de vérification complémentaire pour réunir et retrouver les différents bon de prestation.

Madame M' avait également pour tâche de reclasser les factures liées aux différents chantiers (facture de marchandises, de sous-traitance,...). Ce reclassement est indispensable pour permettre au gestionnaire de chantier d'établir la facturation des coûts au client. En raison du mauvais classement des documents, le responsable n'avait pas forcément l'ensemble des factures pour vérifier que tout était bien comptabilisé et au bon prix. »

Elle explique que Madame M' a d'abord satisfait aux attentes de son employeur mais qu'une fois signé un contrat de travail à durée indéterminée, elle a constaté de nombreuses carences.

Elle dit encore avoir retiré la tâche d'encodage des heures de prestations des ouvriers car trop d'erreur apparaissaient.

Selon la S.R.L. LOISEAU, la travailleuse a été interpellée verbalement à plusieurs reprises.

Pour démontrer la réalité de ces motifs, la S.R.L. LOISEAU dépose un document intitulé « *Fiche d'évaluation interne* » dont la date est écrite de manière informatisée « 12-08-19 ». Elle n'est pas signée et il n'est pas prouvé qu'elle ait été transmise à Madame M' Elle conteste d'ailleurs l'avoir jamais reçue.

Le Tribunal ne peut dès lors tenir compte de ce document comme élément probant.

La S.R.L. LOISEAU se réfère également aux attestations de deux travailleurs. Ils expliquent que la qualité des prestations de Madame M a diminué après son engagement définitif, ils font état d'erreurs commises et de sa volonté de quitter l'entreprise.

Les attestations écrites conformes aux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire constituent une forme de témoignage écrit. La preuve testimoniale n'a pas de force probante particulière. Il appartient donc au juge d'apprécier souverainement la portée des attestations.

Hormis le fait que les deux travailleurs travaillent toujours vraisemblablement pour la S.R.L. LOISEAU et que l'un deux était le responsable de Madame M aucun élément précis ou daté n'est rapporté.

Le Tribunal constate qu'il s'agit des seuls éléments déposés par la S.R.L. LOISEAU.

Aucun avertissement, aucune remarque, aucune évaluation valable, aucune démonstration d'erreur concrète n'est rapportée.

Sans autre témoignage ou éléments probants, le Tribunal estime que la réalité des motifs n'est pas démontrée.

Aucun lien causal ne peut dès lors être établi entre les motifs allégués et le licenciement.

Le licenciement n'est dès lors pas valable.

Par ailleurs, il faut constater que le licenciement a été notifié à Madame M trois jours après le dépôt d'un certificat d'incapacité de travail d'une durée de quinze jours.

La S.R.L. LOISEAU conteste le fait qu'il s'agisse du réel motif de licenciement mais estime qu'en tout état de cause, le licenciement pourrait intervenir si l'incapacité de travail perturbait le travail ou le bon fonctionnement de l'entreprise. Or, si la jurisprudence admet parfois ce type d'arguments, il n'est accepté qu'en cas d'incapacité de travail de longue durée ou d'absences répétées. Un licenciement qui interviendrait pour ce motif après trois jours d'une première incapacité, comme c'était le cas de Madame M, ne pourrait être considéré comme raisonnable.

Eu égard à ce qui précède, le Tribunal estime que la S.R.L. LOISEAU ne s'est pas comportée comme un employeur normal et raisonnable dans la même situation. Le licenciement est bien manifestement déraisonnable.

En ce qui concerne la durée de l'indemnité due à Madame M étant donné l'absence de preuve certaine des motifs allégués de la part de la S.R.L. LOISEAU et à l'ancienneté du travailleur, légèrement inférieure à un an, elle est évaluée à six semaines de rémunération, soit au montant de 3.310,65 € (conformément au calcul non-contesté de 2.391,02 € x 3 / 13, à multiplier par 6 et non par 17 comme réclamé par Madame M).

F. DEPENS

Les dépens, c'est-à-dire les frais de justice, sont mis à charge de la S.R.L. LOISEAU car la demande de Madame M est en grande partie fondée (article 1017 du Code judiciaire).

Toutefois, Madame M étant défendue par son organisation syndicale, il y a lieu de condamner la S.R.L. LOISEAU uniquement aux 20 € de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

Dit l'action recevable et en grande partie fondée ;

Condamne la S.R.L. LOISEAU à payer à Madame M la somme de 3.310,65 Euros brut correspondant à six semaines de rémunération à titre d'indemnisation du licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 29 octobre 2019 jusqu'à complet paiement ;

Déboute Madame M pour le surplus de ses demandes.

Condamne la S.R.L. LOISEAU aux dépens de Madame M liquidés à la somme de 20,00 € à titre de remboursement de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

FAIT ET PRONONCE, en langue française, à l'audience publique de la CINQUIEME Chambre du Tribunal du Travail de Liège, division de Huy, de ce LUNDI HUIT NOVEMBRE DEUX-MILLE-VINGT-ET-UN.

PRESENTS :

Madame Valérie J. , juge, président la présente chambre ;
Monsieur Eric VAN T uge social au titre d'employeur ;
Madame Emmanuelle P , Juge social au titre d'employé ;
Monsieur Frédéric G greffier.

Le greffier,

La présidente,

Les juges sociaux,

