

Rép.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

DIVISION LIEGE

JUGEMENT

3^{ème} CHAMBRE

Audience publique du 15 juin 2016

EN CAUSE

Monsieur C. François,

Partie demanderesse, ayant comparu par Maître Pascale BABILONE, avocate, ayant pour conseils Maîtres Paul CRAHAY et Pascale BABILONE, avocats à 4000 LIEGE, rue Louvrex, 55-57.

CONTRE

La S.A. HESBAYEFROST, inscrite à la Banque Carrefour des entreprises sous le n° 0429.405.457, dont le siège social est établi à 4250 GEER, rue Emile Lejeune, 20.

Partie défenderesse, ayant comparu par Maître Amaury PIRLET, avocat, ayant pour conseils Maîtres Christiaan DELPORTE et Amaury PIRLET, avocats à 1170 BRUXELLES, chaussée de la Hulpe, 177/6.

PROCEDURE

Vu la loi sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 18 mai 2016 et notamment :

- la requête introductive d'instance déposée au greffe du Tribunal le 2 juin 2015 ;
- l'ordonnance du 1^{er} septembre 2015 fixant des délais pour conclure en application de l'article 747§1 du Code judiciaire ;
- les conclusions de la partie défenderesse déposées au greffe du Tribunal le 30 septembre 2015 et reçues au greffe du Tribunal le 2 octobre 2015 ;

- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe du Tribunal les 26 et 27 novembre 2015 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe du Tribunal les 20 et 21 janvier 2016 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe du Tribunal le 7 mars 2016 ;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse déposé à l'audience du 18 mai 2016 ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse déposé à l'audience du 18 mai 2016.

Entendu les conseils des parties en leurs dires, moyens et explications à l'audience du 18 mai 2016 à laquelle les débats ont été clôturés et la présente cause mise en délibéré.

Vu la non-conciliation des parties.

FAITS

François C. est engagé par la S.A. HESBAYEFROST à partir du 13 mai 2013 en qualité d'ingénieur dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Le 30 octobre 2014, François C. est convoqué par le directeur de la société. Il est alors licencié moyennant une indemnité compensatoire de préavis :

« Nous vous informons pas la présente de notre décision de mettre fin au contrat de travail qui nous lie et ce à partir du lundi 3 novembre 2014.
L'indemnité de rupture qui vous est due, pour 3 mois et 7 semaines de rémunération vous sera versée lors du prochain calcul des salaires.
Ladite indemnité est assujettie aux retenues légales en matière de sécurité sociale et de précompte professionnel.
(...)»

Par courriel du 3 novembre 2014, l'employeur adresse une convention de rupture à François C. :

« Afin d'effectuer le paiement des indemnités de rupture, le secrétariat social exige une convention entre les 2 parties qui le mentionne. Sur base de ce qui s'est déjà fait chez Hesbaye Frost, j'ai rédigé le convention reprise en annexe.
Une fois signée par les parties, je procéderai au paiement de la 1^{ère} partie.
(...) »

Par courrier du 6 novembre 2014, François C. demande à la S.A. HESBAYEFROST les motifs de son licenciement :

« J'ai bien reçu le courriel de Monsieur SCHMIDT de ce 3 novembre avec en annexe la convention que vous soumettez à ma signature.
Avant toute chose, je souhaite que vous me communiquiez les motifs de mon

licenciement conformément à la convention collective du travail n°109 du 12 février 2014.

La lettre de rupture que vous m'avez adressée est en effet non motivée.

Je souhaite également que vous m'adressiez, conformément aux obligations légales :

- l'ensemble des documents sociaux de fin de contrat, en ce compris et surtout, le certificat de chômage C4 qui doit être délivré le dernier jour de travail,

- les montants qui me sont dus à titre de rémunération, 13^{ème} mois, pécule de vacances, indemnité de rupture et arriérés de rémunération pour heures supplémentaires.

- Concernant ces indemnités, je souhaite qu'elles soient payées en une seule fois.

Je joins également à cette lettre la carte SIM correspondant au numéro 0479/80.88.10 avec tous les codes liés à celle-ci. »

Par courrier du 7 novembre 2014, l'employeur répond :

« En réponse à votre courrier recommandé daté du 6/11, nous vous informons par la présente du motif du licenciement. La raison principale et qui vous a été communiquée lors de notre entretien du 30 octobre 2014 en présence du directeur général, M. Regout, de votre responsable, M. Leclercq et du responsable RH M. Schmidt est le comportement dans le cadre de votre fonction qui est non conforme aux attentes de celle-ci.
(...) »

Par courrier du 26 janvier 2015 de son conseil, François C. réclame à la S.A. HESBAYEFROST le paiement de diverses sommes :

« (...) »

Monsieur Constant nous remet la lettre de rupture de son contrat de travail du 30 octobre 2014, la copie de la correspondance recommandée qu'il vous a adressée le 6 novembre 2014 ainsi que votre réponse du 7 novembre 2014. Il nous a également remis les fiches de paie relatives aux sommes qui lui ont été payées en fin de contrat.

Suite à la rupture de son contrat de travail, la SA Hesbaye Frost est redevable à Monsieur Constant des sommes suivantes :

1) 1.868,39 € à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis

La rémunération de référence servant au calcul de l'indemnité de préavis s'établit comme suit :

rémunération fixe : 3.940,56 € X 12 = 47.286,72 €

heures supplémentaires : 1.095,00 €

rémunération variable (prime par période de paie) : 2.571,00 €

double pécule de vacances :

$(47.286,72 € + 1.095 € + 2.571 €) / 12 \times 0,92 = 3.906,37 €$

jours de congé extra-légaux (6) : 1.027,96 €

prime de fin d'année : 3.940,56 €

assurance-groupe : 86,40 € X 12 = 1.036,77 €

chèques-repas : 5,91 € X 231 = 1.365,21 €

avantages rémunératoires : 350 € X 12 = 4.200,00 €

Total annuel : 66.429,59 €

Total hebdomadaire : 1.277,49 €

Monsieur Constant est en droit de bénéficier d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 3 mois et 7 semaines de rémunération, soit: 16.607,39 € + 8.942,43 € = 25.549,82 €

La SA Hesbaye Frost lui a versé la somme de 23.681,43 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, de sorte qu'elle est redevable à Monsieur Constant

d'un solde à titre d'indemnité compensatoire de préavis de 1.868,31 €, à majorer des intérêts légaux depuis la date du 30 octobre 2014.

2) 3.338,30 € à titre d'heures supplémentaires

Au moment de la rupture du contrat de travail, la SA Hesbaye Frost était redevable à Monsieur Constant de 93 heures supplémentaires.

La rémunération correspondant à ces heures complémentaires s'établit comme suit :

2.225,53 € X 1 50% - 3.338,30 €

3) 342,65 € à titre de jours fériés

La SA Hesbaye Frost est redevable à Monsieur Constant de la rémunération relative aux jours fériés des premier novembre 2014 et 11 novembre 2014 (article 14 de l'arrêté d'exécution de la loi relative aux jours fériés), soit la somme de 342,65 € bruts.

4) 2.554,98 € sur la base de l'article 5 de la CCT n° 109

L'article 5 de la convention collective du travail n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement dispose :

«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 2 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 ».

Sur base de cette disposition, l'employeur ne peut, sous peine de violer l'article 5 précité, se contenter de s'en référer à des termes vagues et généraux.

Votre lettre du 7 novembre 2014 ne remplit pas les conditions de l'article 5 de la CCT n° 09.

L'employeur qui ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement est redevable au travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à 2 semaines de rémunération.

La SA Hesbaye Frost est redevable à ce titre d'une somme de 2.554,98 €.

5) 21.717,33 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

Le licenciement de Monsieur Constant est manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la convention collective n°109 du 12 février 2014.

Monsieur Constant n'a fait l'objet d'aucun avertissement durant son occupation.

La dernière évaluation est largement satisfaisante.

La lettre de licenciement n'est pas motivée et vous n'avez pas communiqué de motifs concrets de licenciement.

Le licenciement de Monsieur Constant apparaît manifestement déraisonnable, de sorte que la SA Hesbaye Frost lui est redevable de l'indemnité prévue à l'article 9 de la CCT n°109, évaluée à 17 semaines de rémunération, soit 1.277,49 X 17 = 21.717,33 €.

Nous vous invitons à effectuer le paiement de ces sommes sur notre compte tiers (...) dans les 15 jours à dater de la présente.

A défaut, nous nous verrons dans l'obligation de soumettre ce litige au Tribunal du travail compétent.

(...) »

Par courrier du 26 mars 2015, l'employeur conteste ces réclamations par l'intermédiaire de son conseil :

« (...) »

Voici la position de ma cliente :

1. Rémunération pour les heures supplémentaires

Monsieur C. revendique à ce titre le paiement de la somme de 3.338,30 € au titre de rémunération pour les heures supplémentaires.

Or, ces heures lui ont été payées lors de l'établissement de son décompte de sortie sous le verbo primes par périodes de paie.

Il s'agit d'une somme de 2.571,00 €.

J'invite ma cliente à régler les sursalaires pour ces heures supplémentaires.

Il s'agit d'une somme de 3.338,30 - 2.571,00 €, soit 767,30 brut.

2. Solde de l'indemnité compensatoire de préavis

Ma cliente conteste les éléments suivants :

a) Rémunération pour les heures supplémentaires et pécules de vacances sur cette rémunération

Votre client a presté des heures supplémentaires de manière exceptionnelle dans le cadre de l'installation d'un nouveau frigo.

Il ne s'agit pas d'un élément de la rémunération en cours car au moment du licenciement, aucun élément du dossier ne permet de considérer qu'il aurait encore presté des heures supplémentaires et donc pu faire valoir son droit au paiement de la rémunération pour de telles prestations.

En conséquence, les montants de 1.095,00 € et de 2.571,00 € repris dans la base de calcul doivent être écartés de celle-ci.

b) Jours de congé extralégaux

Votre client ne justifie pas que le bénéfice de cet avantage, à le supposer établi, constitue de la rémunération en cours.

c) Montant de l'allocation patronale à l'assurance groupe

A ce titre, vous reprenez un montant de 1.036,77 €.

Or, la prime patronale était équivalente à 81,91 € par mois soit 970,62 € sur base annuelle.

Compte-tenu de cet élément, la rémunération annuelle pour établir le calcul de l'indemnité de préavis s'établit comme suit :

Rémunération fixe : 3.940,56 x 13,92	54.852,59 €
Part patronale assurance groupe :	970,62 €
Part patronal chèques-repas :	1.365,21 €
Avantage rémunérateur : 350 x 12	4.200,00 €
Assurance hospitalisation : 15,25 x 12	183,00 €
Total :	61.571,72 €

J'attire votre attention que ce calcul tient bien compte de l'assurance hospitalisation alors que cet avantage avait été omis dans votre calcul.

C'est sur base de cette rémunération que l'indemnité de 3 mois (15.392,93 €) et 7 semaines (8.288,50 €) a été calculée.

Il n'est donc plus rien dû à Monsieur C. à ce titre.

3. Rémunération des jours fériés

Il appartient à Monsieur C. d'établir qu'il était demandeur d'emploi le 1^{er} novembre 2014 et le 11 novembre 2014.

J'invite ma cliente à régulariser ce point dès que la preuve de cet élément est fournie.

4. Indemnité prévue à l'article 5 de CCT 109

Ma cliente a bien immédiatement communiqué les motifs concrets qui ont conduit au licenciement de votre client.

Elle lui a écrit que son comportement dans le cadre de sa fonction n'était pas conforme à ses attentes.

Comme indiqué dans ce courrier, ces éléments ont été discutés lors de l'entretien du 30 octobre 2014,

en présence du responsable direct de votre client, Monsieur L

Cette indemnité n'est par conséquent pas due.

5. Indemnité sur base de l'article 8 de la CCT n°109

Le licenciement de votre client n'est pas manifestement déraisonnable.

Les motifs sont liés à son aptitude à exercer sa fonction.

Un employeur normal et raisonnable aurait pris la même décision.

En annexe, je vous joins un courrier du responsable caristes logistique. Monsieur D du 16 septembre 2014 soit 1 mois et demi avant son licenciement.

Ce document illustre bien les plaintes formulées par les collègues à propos du comportement au travail de votre client.

La présente vous est adressée sous toutes réserves et sans reconnaissance préjudiciable.

Dès lors qu'elle constitue une réponse à votre lettre, je vous remercie de bien vouloir la considérer comme officielle.

(...) »

Par courrier du 21 avril 2015 de son conseil, François C. maintient ses réclamations :

« (...) »

Nous ne pouvons marquer notre accord sur les termes de votre correspondance du 26 mars 2015.

1. Concernant le solde d'indemnité compensatoire de préavis

Nous avons pris note du fait que le montant payé sous l'intitulé « primes par périodes de paie » correspond au montant des heures supplémentaires dues à Monsieur C., hors sursalaire.

Le montant des heures supplémentaires prestées correspond, sursalaire compris, à 3.856,50 €.

Les heures supplémentaires n'ont pas été effectuées de manière occasionnelle.

Il a déjà été payé, en 2013, un montant important d'heures supplémentaires (1.095 €).

La jurisprudence est unanime pour admettre que la rémunération relative aux heures supplémentaires qui ont été prestées au cours d'une période suffisamment longue doit être prise en considération pour déterminer la rémunération en cours sur la base de laquelle l'indemnité de préavis est calculée (C.T. Bruxelles, 4 mars 1981, Bull. F.E.B, 1981, p.4321 ; C.T. Liège, 2 avril 1981, in G. HELIEN, «Opzegging encampensatoire vergoeding», Orientations, 1981, p.141-142 ; C.T. Anvers, 6 juin 1985, R.D.S., 1986, p.205 ; C.T. Liège, 24 septembre 1992, JTT, 1993, p.333 ; T.T. Bruxelles, 5 octobre 1976, JTT, 1977, p.143).

C'est dès lors un montant de 3.856,50 € qui doit être comptabilisé dans le montant de la rémunération de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de préavis.

Nous avons pris acte de votre remarque concernant les jours de congé extra-légaux.

Enfin, vous trouverez, en annexe, le document émanant de l'assureur groupe selon lequel la prime annuelle patronale est bien de 1.036,77 €.

En conséquence, la rémunération de référence, en tenant compte de vos observations et des observations précitées, s'établit comme suit :

- rémunération fixe : 3.940,56 X 12 = 47.286,72 €
- heures supplémentaires : 3.856,50 €
- pécule de vacances (47.286,72 + 3.856,50) : 12 X 0,92 : 3.920,96 €
- jours de congés extra-légaux : PM
- prime de fin d'année : 3.940,56 €
- assurance groupe : 1.036,77 €
- chèques repas : 1.365,21 €
- avantage rémunératoire : 350 € X 12 = 4.200 €

Total annuel : 65.606,74 €

Total hebdomadaire : 1.261,67 €

Monsieur C. est en droit de bénéficier d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 3 mois et 7 semaines de rémunération, soit 25.233,37 €.

C'est dès lors un montant de 1.551,94 € qui est dû compte tenu des corrections apportées à notre précédent calcul.

2. Concernant les heures supplémentaires

Le sursalaire afférent au montant des heures supplémentaires payé est de 1.285,50 € bruts.

3. Jours fériés

Monsieur C. n'a pas retrouvé d'emploi durant la période concernée, de sorte que la somme de 342,65 € est due.

4. Article 5 de la CCT n°109

L'article 5 de la convention collective du travail n°109 précise que la lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les « motifs concrets » qui ont conduit à son licenciement.

Selon Jacques CLESSE (« La longue marche vers un statut unique pour les ouvriers et les employés », in J. CLESSE et J. HUBIN, Questions spéciales de droit social. Hommage à Michel DUMONT, Cup, vol. 150, Bxl, Larcier, 2014, p.450) :

« Le « motif concret » exclut les formules « stéréotypées et les motifs vagues et impersonnels ».

Il est également précisé que « le tribunal qui estimerait que les motifs ne sont pas suffisamment concrets devra considérer que la motivation n'a pas été effectuée et condamner l'employeur au versement de l'amende civile. Est donc assimilée à un défaut de notification des motifs du licenciement, la notification d'un motif abstrait, qui, en tant que tel, ne permettrait pas au travailleur de comprendre quels sont les éléments de fait qui ont amené l'employeur à prendre la décision de le licencier » (Laurent DEAR, L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable, in L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés, C.L.J.B. Liège, 2014, p.218).

La lettre recommandée de votre cliente du 7 novembre 2014 énonce que la raison principale du licenciement de Monsieur C. serait « le comportement dans le cadre de votre fonction qui est non conforme aux attentes de celle-ci ».

Cette correspondance n'énonce aucun motif concret pouvant justifier le licenciement de sorte que l'indemnité prévue à l'article 5 de la convention collective de travail n° 109 est bien due.

Cette indemnité s'élève, compte tenu des corrections opérées relatives à la rémunération de référence, à 2.523,34 €.

5. Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

La SA HESBAYE FROST n'ayant pas communiqué les motifs concrets du licenciement, il lui impose de faire à la fois la preuve :

- du motif du licenciement ;
- du lien de causalité entre le motif invoqué et le licenciement ;
- du fait que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

L'employeur fait état d'un courriel qui lui aurait été adressé le 16 septembre 2014 par un dénommé D

Mon client s'étonne légitimement de cette justification.

Il n'a en effet reçu aucun avertissement ou observation avant son licenciement décidé de manière brutale le 30 octobre 2014.

Il ne fait aucun doute que votre cliente aurait fait part à Monsieur C. du courriel de Monsieur D du 16 septembre 2014 si elle avait l'intention de prendre une décision aussi importante de licenciement sur base de ce seul élément.

Il en est d'autant moins ainsi que Monsieur D entretenait des relations difficiles avec ses collaborateurs compte tenu de son caractère particulièrement impulsif qu'il reconnaît d'ailleurs lui-même dans son courriel du 16 septembre 2014.

Non seulement il n'y a aucun lien entre le licenciement de Monsieur C. et le courriel dont la SA HESBAYEFROST fait état, mais encore il nous paraît à tout le moins qu'un employeur normalement raisonnable n'aurait pas licencié un de ses collaborateurs importants sur base d'un simple courriel d'un collègue de travail - émettant lui-même des réserves quant à ses propres réactions qu'il savait parfois déplacées et impulsives.

Notre client ne peut que maintenir ses réclamations qui doivent être précisées comme suit :

- indemnité complémentaire de préavis: 1.551,94€

- heures supplémentaires (sursalaire): 1.285,50€
- jours fériés: 342,65€
- indemnité sur base de l'article 5 de la CCT 109 : 2.523,34 € -
- indemnité sur base de l'article 8 de la CCT 109 : 21.448,39 €

A défaut d'avoir reçu le paiement de ces sommes pour la fin de ce mois d'avril au plus tard, notre client sera contraint de soumettre ce litige au tribunal du travail compétent.

Par requête déposée au greffe du Tribunal le 2 juin 2015, François C. sollicite la condamnation de la S.A. HESBAYEFROST à lui payer les sommes de :

- 1.551,94€ à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
- 1.285,50€ à titre de sursalaire pour les heures supplémentaires payées ;
- 342,65€ à titre de rémunération des jours fériés des 1^{er} et 11 novembre 2014 ;
- 2.523,34€ à titre d'indemnité sur la base de l'article 5 de la CCT n° 109 du 12 février 2014 ;
- 21.448,39€ à titre d'indemnité sur la base de l'article 8 de la CCT n° 109 du 12 février 2014 ;

A majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis le 30 octobre 2014.

Au terme de ses dernières conclusions, François C. sollicite la condamnation de la S.A. HESBAYEFROST à lui payer les sommes de :

- 1.622,25€ à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
- 1.285,50€ à titre de sursalaire pour les heures supplémentaires payées ;
- 342,65€ à titre de rémunération des jours fériés des 1^{er} et 11 novembre 2014 ;
- 2.530,36€ à titre d'indemnité sur la base de l'article 5 de la CCT n° 109 du 12 février 2014 ;
- 21.508,06€ à titre d'indemnité sur la base de l'article 8 de la CCT n° 109 du 12 février 2014 ;

A majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis le 30 octobre 2014.

RECEVABILITE

La demande est donc recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai requis.

DISCUSSION

I. Quant à l'indemnité compensatoire complémentaire de préavis

1. François C. considère que la rémunération annuelle de référence devant servir au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis s'établit comme suit :

- Rémunération fixe : $3.940,56 \times 12 = 47.286,72\text{€}$
- Heures supplémentaires : 3.856,50€
- Pécule de vacances : $(47.286,72 + 3.856,50) : 12 \times 0,92 = 3.920,96\text{€}$
- Prime de fin d'année : 3.940,56€
- Assurance groupe : 1.036,77€
- Chèques repas : 1.365,21€
- Avantage rémunératoire : $350 \times 12 = 4.200\text{€}$
- Assurance hospitalisation : $15,25 \times 12 = 183\text{€}$
- TOTAL : 65.789,72€

La S.A. HESBAYEFROST considère quant à elle que la rémunération annuelle de référence devant servir au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis s'établit comme suit :

- Rémunération fixe : $3.940,56 \times 13,92 = 54.852,59\text{€}$
- Assurance groupe : 1.036,77€
- Chèques repas : 1.365,21€
- Avantage rémunératoire : $350 \times 12 = 4.200\text{€}$
- Assurance hospitalisation : $15,25 \times 12 = 183\text{€}$
- TOTAL : 61.637,57€

Les parties divergent donc sur la prise en compte d'heures supplémentaires dans le calcul de cette rémunération de référence.

2. Conformément à l'article 39 § 1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

Le sursalaire payé pour les heures supplémentaires qui ont été prestées au cours d'une période suffisamment longue constitue une partie fixe de la rémunération et doit être pris en compte pour déterminer la rémunération en cours sur la base de laquelle l'indemnité de préavis est calculée¹.

Le sursalaire ne constitue pas un avantage acquis en vertu du contrat lorsque les heures supplémentaires ne sont effectuées qu'occasionnellement².

3. En l'espèce, François C. soutient que des heures supplémentaires

¹ Dans ce sens, C. trav. Bruxelles, 4 mars 1981, *Bull. F.E.B.*, 1981, 4321 ; C. trav. Liège, 24 septembre 1992, *J.T.T.*, 1993, 333.

² Dans ce sens, C. trav. Liège, 14 février 1996, *J.T.T.*, 1996, 395.

étaient prestées de manière récurrente en 2013 et 2014.

La S.A. HESBAYEFROST soutient quant à elle que ces heures supplémentaires étaient exceptionnelles et liées à l'installation d'un nouveau frigo, ce qui est contesté par François C.

Force est de constater qu'alors que la relation de travail n'a duré que 17 mois, il est difficile d'apprécier l'existence d'une véritable récurrence dans la prestations d'heures supplémentaires.

Certes, François C. a presté 40 heures supplémentaires en 2013. Il en a ensuite presté 93 en 2014.

Alors que la S.A. HESBAYEFROST justifie ces heures par la nécessité d'installer un nouveau frigo et donc par des prestations exceptionnelles, François C. n'explique nullement ce qui justifiait selon lui la prestation d'heures supplémentaires et surtout en quoi l'organisation du travail justifiait encore la prestation d'heures supplémentaires au jour du licenciement (l'employeur affirmant que l'installation du nouveau frigo était achevée, que celui-ci était en service et que seuls les derniers réglages devaient être effectués).

Il appartient à François C. d'apporter la preuve du droit qu'il revendique. Il ne peut donc se contenter de contester la version de l'employeur.

4. Dans ces circonstances, le Tribunal considère qu'il n'est pas démontré dans le chef de François C. que la prestation d'heures supplémentaires sur une période d'une longueur relative est étrangère à des circonstances exceptionnelles.

Ces sommes ne doivent donc pas entrer dans le calcul de la rémunération annuelle de référence qui sera donc limitée à celle reconnue par la S.A. HESBAYEFROST, soit 61.637,57€.

II. Quant à l'indemnité compensatoire complémentaire de préavis

1. François C. sollicite la condamnation de la S.A. HESBAYEFROST au paiement du sursalaire afférent aux heures supplémentaires prestées, soit une somme de 1.285,50€.
2. Le travail supplémentaire est rémunéré à un montant qui dépasse de 50% au moins celui de la rémunération ordinaire. Cette majoration est portée à 100% lors que le travail supplémentaire est effectué un dimanche ou pendant les jours de repos accordés en vertu de la législation sur les jours fériés³.

³ Article 29§1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail

3. En l'espèce, une somme de 2.571€ a été payée à François C. au titre de rémunération d'heures supplémentaires.

Un sursalaire de 1.285,50€ doit donc être payé.

Ce poste n'est pas contesté par la S.A. HESBAYEFROST qui indique cependant avoir déjà payé une somme de 767,30€ à ce titre.

Dès lors que la preuve du paiement de ce montant n'est pas rapportée, la S.A. HESBAYEFROST doit être condamnée au paiement de la somme de 1.285,50€, sous déduction de tout paiement déjà effectué à ce titre.

III. Quant à la rémunération des jours fériés

1. François C. réclame le paiement des jours fériés tombant dans les 30 jours qui suivent la fin des relations de travail, soit une somme de 342,65€ pour le 1^{er} novembre et le 11 novembre 2014.
2. En application de l'article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, à la fin du contrat, l'employeur est tenu de payer au travailleur la rémunération afférente aux jours fériés survenant dans la période de respectivement 14 ou 30 jours qui suit la fin du contrat de travail, selon que l'ancienneté du travailleur est inférieure ou supérieure à un mois.

Cette obligation de payer la rémunération prend fin dès l'instant où le travailleur commence à travailler chez un nouvel employeur.

3. Dès lors que les jours fériés des 1^{er} et 11 novembre 2013 surviennent dans les 30 jours qui suivent la fin du contrat de travail, la S.A. HESBAYEFROST est tenue de payer la rémunération y afférente à la condition cependant que François C. apporte la preuve qu'il n'était pas occupé chez un autre employeur.

Alors que la S.A. HESBAYEFROST rappelle dès ses premières conclusions que François C. ne rapporte pas la preuve qu'il n'avait pas recommencé à travailler chez un nouvel employeur, force est de constater que tel n'est toujours pas le cas à l'heure actuelle.

Il ne sera donc pas fait droit à la demande.

IV. Quant à l'indemnité sur la base de l'article 7 de la CCT n°109

1. François C. réclame le paiement d'une somme de 2.530,36€ pour le non-respect par la S.A. HESBAYEFROST des obligations découlant de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014.

2. En application de l'article 5 de cette convention collective, l'employeur qui en reçoit la demande communique au travailleur les motifs qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater 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.

L'employeur est redevable d'une indemnité forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération, soit lorsqu'il ne communique pas des motifs concrets au travailleur en ayant fait la demande, soit lorsqu'il communique ces motifs concrets mais sans respecter les modalités et délais prévus par la convention collective⁴.

Il ressort du rapport au Roi précédant la convention collective 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. »

Encore faut-il que ces motifs soient suffisamment décrits pour que les travailleurs puissent en apprécier le caractère raisonnable. Cela implique nécessairement une description soit des fautes éventuellement reprochées, de l'inaptitude du travailleur ou encore des nécessités de fonctionnement, en des termes suffisamment précis.

Si le terme « aperçu » permet de 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 judiciaire⁵.

3. En l'espèce, François C. a demandé à la S.A. HESBAYEFROST les motifs de son licenciement par courrier recommandé du 6 novembre 2014.

L'employeur a répondu par courrier du 7 novembre 2014 :

« En réponse à votre courrier recommandé daté du 6/11, nous vous informons par la présente du motif du licenciement. La raison principale et qui vous a été communiquée lors de notre entretien du 30 octobre 2014 en présence du

⁴ Article 7 de la CCT n° 109 du 12 février 2014.

⁵ Dans ce sens, Trib. trav. Liège, div. Neufchâteau, 18 janvier 2016, R.G. 15/222/A et références citées

directeur général, M. Regout, de votre responsable, M. Leclercq et du responsable RH M. Schmidt est le comportement dans le cadre de votre fonction qui est non conforme aux attentes de celle-ci.
(...) »

Une telle réponse ne fait en rien référence à des motifs concrets permettant au travailleur de connaître les raisons de son licenciement. Il n'est d'ailleurs fait aucune référence aux deux courriers qui sont maintenant avancés par la S.A. HESBAYEFROST pour justifier le licenciement.

Le Tribunal ne saurait donc considérer que l'employeur a répondu à l'obligation contenue dans la convention collective n° 109.

4. La S.A. HESBAYEFROST soutient que François C. se rend coupable d'un abus de droit au motif qu'il réclame le paiement d'une amende alors qu'il aurait pu réinterpeller l'employeur avant l'échéance du délai de deux mois pour lui indiquer qu'il estimait le motif insuffisamment précisé.

François C. aurait ainsi agi non pour connaître les motifs concrets de son licenciement mais en vue uniquement d'obtenir paiement de l'amende.

Dans sa demande adressée à l'employeur le 6 novembre 2014, François C. sollicite la communication des motifs de son licenciement en faisant explicitement référence à la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014.

François C. a suivi la procédure prévue par cette convention collective de travail, laquelle comporte des obligations tant pour le travailleur que pour l'employeur.

Il a exercé son droit de connaître les motifs concrets de son licenciement, le congé donné n'étant nullement motivé.

C'est à bon droit que François C. soutient qu'il ne peut lui être reproché de ne pas avoir réinterpellé l'employeur en défaut de communiquer les motifs concrets. Il n'appartient en effet pas au travailleur de pallier les carences de l'employeur alors même que la référence à la réglementation applicable lui a été rappelée.

5. L'amende prévue à l'article 7 de la convention collective de travail n° 109 sanctionne l'employeur qui n'a pas respecté les obligations qui lui incombent en vertu de l'article 5.

Tel est bien le cas en l'espèce de sorte que la S.A. HESBAYEFROST est redevable d'une indemnité forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.

Eu égard à la rémunération annuelle de référence retenue par le Tribunal, la S.A. HESBAYEFROST est donc redevable d'une somme de 2.370,68€ (61.637,57€/52 x 2) et non de 2.530,36€ (65.789,72€/52 x 2) comme revendiqué par François C.

6. S'agissant d'une indemnité forfaitaire et non d'une rémunération ou d'une somme à payer de plein droit à la cessation du contrat de travail, les intérêts ne peuvent être réclamés comme le fait François C. dès le jour de la rupture.

Il seront donc accordés à partir de la requête introductive d'instance.

III. Quant à l'indemnité sur la base de l'article 8 de la CCT n° 109

1. François C. réclame également le paiement d'une indemnité égale à 17 semaines de rémunération, soit 21.508,06€ en raison d'un licenciement manifestement déraisonnable.
2. Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable⁶.

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération⁷.

En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante⁸ :

- 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

⁶ Article 8 de la CCT n° 109 du 12 février 2014

⁷ Article 9 de la CCT n° 109 du 12 février 2014

⁸ Article 10 de la CCT n° 109 du 12 février 2014

l'article 4.

3. En l'espèce, François C. ayant demandé la motivation du licenciement à la S.A. HESBAYEFROST qui ne lui a pas répondu correctement, c'est à cette dernière qu'il appartient de rapporter la preuve tant du motif du licenciement que du fait que celui-ci n'est pas manifestement déraisonnable.

La S.A. HESBAYEFROST soutient que le licenciement est fondé sur le comportement de François C. Elle se fonde uniquement sur deux courriels :

- un courriel du 17 janvier 2014 d'une formatrice en langue selon laquelle François C. doit se montrer plus ouvert à la différence de niveau entre les deux participants et doit participer activement et avec motivation à « tirer sa collègue vers le haut ».
- un courriel du 16 septembre 2014 dans lequel Jean-Paul D se plaint de François C. et plus particulièrement de ce que ce dernier l'a pris en photo ou encore de sa façon de gérer le personnel.

Il faut constater que le courriel de la formatrice du 17 janvier 2014 est évoqué pour la première fois en termes de conclusions. Cette formatrice met l'accent sur la différence de niveau entre les 2 participants à la formation (François C. étant d'un niveau manifestement supérieur) et sur les mesures à prendre pour que l'autre participant rattrape son retard.

Il y est précisé que François C. doit contribuer à tirer sa collègue vers le haut mais il n'est nullement fait mention d'un comportement déplacé ou irrespectueux de sa part lors de la formation.

Par ailleurs, alors que les faits datent de janvier 2014, il n'apparaît pas que ce courriel a justifié de l'employeur une mise au point avec François C.

Ce motif n'est donc pas établi.

S'agissant du courriel du 16 septembre 2014, les plaintes de Jean-Paul D à l'encontre de François C., ce dernier conteste les griefs de son collègue et explique que :

- il a pris des photographies non de son collègue mais de l'escalier qu'il était en train de déplacer ;
- il n'est pas venu examiner un problème à la demande de Jean-Paul D parce qu'il était lui-même occupé sur un autre problème.

Le caractère inadéquat du comportement de François C. à l'égard de

Jean-Paul D . . . est donc contesté. François C. – qui n'avait jamais fait l'objet d'avertissement – n'a même pas été entendu sur les plaintes de son collègue.

Dans la mesure où l'employeur n'a manifestement jamais abordé avec François C. des problèmes de comportement reprochés par Jean-Paul C le Tribunal ne peut considérer qu'à supposer même que l'existence d'un tel comportement soit établie, elle soit en lien avec le licenciement.

La S.A. HESBAYEFROST ne rapporte ainsi pas la preuve de motifs qui ont un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Il faut en outre relever que l'employeur normal et raisonnable, avant de licencier un travailleur pour les faits actuellement allégués par la S.A. HESBAYEFROST, aurait au préalable interrogé son travailleur sur les faits reprochés avant de prendre sa décision.

Dès lors que la S.A. HESBAYEFROST ne démontre pas que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable, elle reste redevable d'une indemnité.

4. François C. sollicite le maximum de l'indemnité et met ainsi en avant le caractère brutal du licenciement, le caractère vexatoire d'un licenciement non justifié et le caractère irréprochable de ses services.

François C. se fonde notamment sur la réaction de deux de ses collègues qui évoquent les émotions dont doit se remettre l'intéressé.

Un licenciement – même s'il est prévisible – n'est jamais facile à subir. Le simple fait que des collègues évoquent le « choc » qu'a dû ressentir la personne licenciée ne permet donc pas de conclure à une brutalité inhabituelle dans le licenciement.

Pour la fixation de l'indemnité, le Tribunal aura égard à :

- la faible ancienneté de François C.
- la circonstance que les motifs actuellement invoqués pour justifier le licenciement n'ont rien de véritablement vexatoire.

Il en résulte que rien ne justifie que soit accordée une indemnité supérieure au minimum de 3 semaines.

En conséquence, il sied de condamner la S.A. HESBAYEFROST au paiement d'une indemnité de 3.556,02€ (61.637,57€/52 x 3).

5. Cette indemnité constitue une indemnisation résultant de la réclamation

du travailleur quant au caractère manifestement déraisonnable de son licenciement, les intérêts ne peuvent prendre cours qu'à dater de la requête introductive d'instance.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal, statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable et partiellement fondée,

Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse :

- la somme de 1.285,50€ au titre de sursalaire pour des heures supplémentaires, sous déduction de toute somme qui aurait déjà été payée à ce titre, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 30 octobre 2014 jusqu'à complet paiement ;
- la somme de 2.370,68€ au titre d'amende civile forfaitaire sur la base de l'article 7 de la CCT n° 109, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 2 juin 2015 jusqu'à complet paiement ;
- la somme de 3.556,02€ au titre d'indemnité sur la base de l'article 9 de la CCT n° 109, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 2 juin 2015 jusqu'à complet paiement ;

Déboute la partie demanderesse pour le surplus,

Condamne la partie défenderesse aux dépens liquidés à la somme de 2.200€ (indemnité de procédure) dans le chef de la partie demanderesse.

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège – Division Liège composée de MM. :

David DESAIVE,
Cédric ANDRIES,
Giuseppina BELLOMI,

Juge président la chambre
Juge social à titre d'employeur
Juge social à titre d'employé

Les Juges Sociaux,

Le Président,

Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la même chambre,

le MERCREDI QUINZE JUIN DEUX MILLE SEIZE

par D. DESAIVE, Président de la chambre,
assisté de C. FAUVILLE, Greffier délégué,

Le Greffier,

Le Président,