

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
Jugement de la Sixième chambre du 01/02/2019

En cause :

Monsieur L

Partie demanderesse,

ayant comme conseil Maître AGLIATA Edoardo, avocat, à 4101 JEMEPPE-SUR-MEUSE, rue de la Station, 9, ayant comparu par Maître SACRE Thibault, avocat

Contre :

La s.p.r.l. SAAB INTERNATIONAL, immatriculée à la B.C.E. sous le numéro 0839.254.985, dont le siège social est établi Pont de Wandre 234 à 4020 LIEGE 2,

Partie défenderesse,

ayant comme conseil Maître GODIN Philippe, avocat, à 4040 HERSTAL, rue Hoyoux 60

Indications de procédure

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance et ses annexes déposées au greffe le 12 août 2015 ;
- les conclusions de M. L. reçues au greffe le 7 février 2018 ;
- la requête 747§2 CJ adressée par M. L. et versée au dossier de procédure le 26 avril 2018 ;
- l'ordonnance 747§2 CJ rendue par la 1^{ère} chambre du Tribunal de céans le 20 juin 2018 ;
- les conclusions de la s.p.r.l. SAAB INTERNATIONAL reçues au greffe le 7 septembre 2018 ;
- les conclusions de synthèse de M. L. déposées au greffe le 18 octobre 2018 ;
- les conclusions de synthèse de la s.p.r.l. SAAB INTERNATIONAL reçues au greffe le 13 décembre 2018 ;
- le dossier de M. L. déposé au greffe le 18 octobre 2018 ;
- le dossier de la s.p.r.l. SAAB INTERNATIONAL déposé à l'audience du 18 janvier 2019.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **18 janvier 2019**.

I. OBJET DE L'ACTION

Par requête du 12 août 2015, M. L. poursuit la condamnation de la s.p.r.l. SAAB INTERNATIONAL à lui payer les sommes suivantes :

- 8.083,12 € brut à titre d'indemnité de rupture,
- 1.161,28 € à titre d'amende forfaitaire de 2 semaines prévue à l'article 7 de la CCT n° 109,
- 1,00 € provisionnel à titre d'indemnisation prévue à l'article 9 de la CCT n° 109,

le tout à augmenter des intérêts et des dépens.

Par voie de conclusions déposées le 7 février 2018, M. L. étend son recours et poursuit la condamnation de la s.p.r.l. SAAB INTERNATIONAL à lui payer la somme de 24.754,81 € net à titre d'arriérés de rémunération.

II. DISCUSSION

A. Les faits

Le 27 avril 2012, M. L. a été engagé par la s.p.r.l. SAAB INTERNATIONAL dans le cadre d'un contrat de travail ouvrier, à durée indéterminée et à temps plein, en qualité de technicien en mécanique.

Le 5 janvier 2015, la s.p.r.l. SAAB INTERNATIONAL met fin au contrat moyennant le paiement d'une indemnité de rupture équivalente à 40 jours et 8 semaines de rémunération.

Par courrier recommandé du 4 mars 2015, M. L. sollicite, outre le paiement de son indemnité compensatoire, les motifs de son licenciement.

Pour toute réponse, la s.p.r.l. SAAB INTERNATIONAL transmet le certificat de chômage C4 mentionnant comme « motif précis du chômage » : « ne répond plus aux objectifs attendus. »

Parallèlement, les parties ont conclu un contrat de bail à résidence principale le 18 septembre 2013, enregistré le 17 octobre 2013. Le montant du loyer s'élève à 400,00 €/mois.

Par requête du 17 mars 2015, la s.p.r.l. SAAB INTERNATIONAL poursuit la condamnation de MM. L. et à lui payer la somme de 4.000,00 € à titre d'arriérés de loyers couvrant la période de mai 2014 à février 2015 ainsi que 400,00 € complémentaires à titre d'indemnité d'occupation/mois d'occupation des lieux après résiliation du bail.

Par jugement du 10 mai 2017, le Juge de Paix du 1^{er} canton a renvoyé la cause au rôle dans l'attente de l'issue de la plainte déposée par M. L. dans les mains de l'Auditorat du travail.

Ce dernier a classé le dossier sans suite et invité M. L. à privilégier la voie civile.

B. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

Le Tribunal note qu'il n'y a pas de contestation quant au principe du paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 40 jours et 8 semaines de rémunération.

Les parties sont cependant opposées quant au montant dû, à savoir 8.626,65 € bruts pour M. L. et 7.963,06 € bruts pour la s.p.r.l. SAAB INTERNATIONAL.

Il convient aux parties de détailler leur calcul pour permettre au Tribunal de les départager.

Il sera réserver à statuer quant à ce.

C. Quant à l'amende forfaitaire visée à l'article 7 de la CCT n° 109

1. Position des parties

M. L. fait valoir qu'il a interpellé par courrier recommandé son employeur sur les motifs de son licenciement et n'a reçu, en guise de réponse, que le C4 destiné à l'ONEm. Cela ne peut suffire et ne correspond pas aux exigences d'une motivation concrète et claire.

La s.p.r.l. SAAB INTERNATIONAL soutient que M. L. ne répondait plus aux objectifs attendus. Il était régulièrement absent et en conflit dans le cadre du contrat de bail. Il ne pouvait ignorer les raisons de son licenciement.

2. Position du Tribunal

L'article 4 de la CCT n° 109 concernant la motivation du licenciement prévoit que « *Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin.* »

L'article 5 impose à l'employeur un délai de 2 mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur pour lui communiquer les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement et ce, par lettre recommandée.

L'article 7 sanctionne l'employeur en cas de non-respect de ces dispositions par le paiement d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.

En l'espèce, il n'est pas contestable que le délai de 2 mois n'a pas été respecté par la s.p.r.l. SAAB INTERNATIONAL.

Cependant, l'article 6 stipule que « *Par dérogation à l'article 5, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement* ».

Peut-on considérer que la communication d'initiative peut être effectuée via la remise du formulaire C4 au travailleur ?

Aucune disposition de la convention collective de travail n° 109 n'exclut par principe le certificat C4 comme support de la communication par écrit requise, celle-ci devant uniquement permettre au travailleur d'être informé des motifs concrets qui ont conduit au licenciement. Le fait que la délivrance du certificat C4 soit imposée par ailleurs n'affecte pas cette possibilité, vu l'absence de format imposé pour la communication du motif de chômage. Les partenaires sociaux ont insisté sur l'importance de ne pas imposer aux employeurs un cadre trop formaliste. Si le formulaire C4 est *in fine* destiné à l'ONEm, le travailleur en est le premier destinataire puisqu'il doit le signer avant de le remettre à l'ONEm. Le travailleur prend donc nécessairement connaissance des informations mentionnées par l'employeur dans le formulaire. Les objectifs d'effet préventif à l'égard des procédures de contestation du licenciement et de la facilitation de l'accès à la justice sont tout autant atteints lorsque les motifs concrets du licenciement sont communiqués sur le formulaire C4 que sur papier libre. (Voir A. FRY, « la CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in *Actualités et innovations en droit social*, CUP volume 182, éd. ANTHEMIS, 2018, p. 38)

Pour l'application de la C.C.T. 109 et la notion de motifs concrets qui ont conduit au licenciement, aucun formalisme particulier n'est imposé. Elle exclut à tout le moins les formules vagues, impersonnelles ou stéréotypées. Les motifs doivent être réels et en lien avec le congé en cause (C. trav. Liège (div. Namur) (6e ch.) n° 2016/AN/204, 26 septembre 2017, J.T.T. 2018, liv. 1296, 25) (souligné par le Tribunal).

En l'espèce, et de manière incidente, la s.p.r.l. SAAB INTERNATIONAL considère avoir communiqué d'initiative les motifs concrets ayant conduit au licenciement de M. L. via le formulaire C4 : « ne répond plus aux objectifs attendus ».

Cette formulation répond-elle à l'exigence légale ?

La communication de l'employeur doit consister, *a minima*, en un aperçu des motifs concrets qui ont conduit au licenciement, de manière à permettre au travailleur d'apprécier si son licenciement présente ou non un caractère raisonnable.

Ainsi, une motivation sommaire, peu détaillée, peu circonstanciée n'est pas interdite.

Par contre elle doit être factuelle, se référer à des éléments tangibles, être en prise avec la réalité. Elle doit permettre au travailleur de saisir les raisons qui ont mené au licenciement et apprécier l'opportunité d'un contrôle judiciaire (voir A. FRY, *op. cit.*, p. 45 et suivantes).

Le Tribunal considère que les motifs mentionnés par l'employeur sur le formulaire C4 ne sont pas concrets au sens de la CCT n° 109. Les termes employés sont particulièrement flous et ne font en rien référence à des motifs concrets permettant à M. L. de connaître les raisons de son licenciement (voir en ce sens Trib. Trav. Division de Liège, www.terralaboris.be).

La demande est fondée et il convient de condamner la s.p.r.l. SAAB INTERNATIONAL à payer à M. L. la somme non contestée de 1.161,28 € à titre d'amende forfaitaire de 2 semaines de rémunération.

D. Quant au licenciement manifestement déraisonnable

1. Position des parties

M. L relève que l'employeur reste en défaut de prouver les raisons pour lesquelles il l'a licencié. Aucun courrier de reproches ou autre ne lui a été envoyé pendant la durée du contrat de travail.

La s.p.r.l. SAAB INTERNATIONAL fait valoir que le motif du licenciement, à savoir que M. LAABISSI ne répondait plus exigences attendues, est en lien direct avec son aptitude. C'est en raison de ses différents manquements que M. L a été remercié.

2. Position du Tribunal

L'article 8 de la CCT n° 109 concernant la motivation du licenciement prévoit que « *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 raisonnable.* »

Ainsi, l'indemnité à titre de licenciement manifestement déraisonnable sera due moyennant le respect des conditions cumulatives suivantes :

- le licenciement ne présente aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service (ce libellé étant le même que celui figurant dans l'article 63 abrogé de la loi relative aux contrats de travail concernant le licenciement abusif, la jurisprudence en la matière présente encore une certaine pertinence) ; et
- le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Le commentaire de l'article précise 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.*

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. »

P. CRAHAY relève que le contrôle judiciaire présentera plusieurs facettes :

1. la vérification que les motifs avancés rentrent dans une des trois catégories de motif légitime,
2. la vérification de l'exactitude de ces motifs,
3. la vérification que les faits dont se prévaut l'employeur sont la cause réelle du licenciement (le lien causal entre les faits et le licenciement),
4. de manière marginale seulement, la vérification qu'un employeur raisonnable n'aurait pas décidé un licenciement dans une situation analogue (voir P. CRAHAY, « Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », Orientations, n°4, 2014, p. 9).

L'article 10 stipule que « 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. »

Force est au Tribunal de constater que la s.p.r.l. SAAB INTERNATIONAL reste en défaut de prouver ses allégations et les raisons pour lesquelles elle a dû se séparer de M. L

Partant, la demande est fondée.

Il convient de condamner la s.p.r.l. SAAB INTERNATIONAL à payer à M. L la somme non contestée de 2.322,56 € à titre d'indemnisation équivalente à 4 semaines de rémunération.

E. Quant aux arriérés de rémunération

1. Position des parties

M. L fait le relevé des sommes reçues à titre de rémunération et celles qui lui sont dues. Il ne peut être accepté que la s.p.r.l. SAAB INTERNATIONAL le paie en nature ou en prélevant le montant du loyer. Il n'y a aucune quittance des montants payés de la main à la main. Les attestations déposées par la s.p.r.l. SAAB INTERNATIONAL ne changent pas le fait que les retenues ou les paiements se sont faits en dépit de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération.

La s.p.r.l. SAAB INTERNATIONAL conteste la demande et estime avoir payé à M. L. l'intégralité de sa rémunération. Le gérant a précisé, lors de la comparution personnelle qui s'est tenue devant le Juge de Paix, que M. L. recevait 3 sortes de paiements : en nature par des marchandises du magasin d'alimentation, par virements bancaires et en cash. Le loyer était déduit du salaire jusqu'en avril 2014, date à laquelle M. L. est parti au Maroc. A partir de novembre 2014 jusqu'à la rupture du contrat, M. L. était en maladie. M. L. a confirmé le prélèvement du loyer sur son salaire. S'il a quitté l'appartement en août 2014, son frère a repris le relai. Il est par ailleurs étonnant que M. L. ait travaillé pendant plus de 2 ans sans être payé et sans rien réclamer. La demande des arriérés de rémunération n'est arrivée que lorsque des arriérés de loyers lui ont été demandés. Elle dépose les preuves du paiement de la rémunération : M. L. a signé toutes ses fiches de paie, confirmant ainsi avoir bien reçu ce qui lui était dû. M. L. est de mauvaise foi.

2. Position du Tribunal

Il n'est pas contesté que la rémunération due à M. L. pour la période d'avril 2012 à décembre 2014 est de 49.593,16€ net.

M. L. reconnaît avoir reçu la somme de 21.838,35 € par virement bancaire.

a) Quant au paiement de la main à la main

L'article 5 § 1^{er} alinéa 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération dispose que « *Si le paiement de la rémunération se fait de la main à la main, l'employeur doit soumettre à la signature du travailleur une quittance de ce paiement.* » (C'est le Tribunal qui souligne)

L'obligation de soumettre une quittance à la signature du travailleur dans le cas où le paiement de la rémunération se fait de la main à la main ne fait pas obstacle à la possibilité pour l'employeur d'apporter la preuve du paiement de la rémunération en application de l'article 12 de la loi relative aux contrats de travail. La preuve du versement de sommes telles la rémunération garantie et l'indemnité compensatoire de préavis peut, à défaut d'écrit, être rapportée par témoins, quelle que soit la valeur du litige (C. trav. Bruxelles (5e ch.) n° 2011/AB/940, 16 mars 2015, J.T.T. 2015, p. 282 ; C. trav. Bruxelles, 7 mai 2014, Ors. 2014, liv. 7, p. 27 ; (C. trav. Bruxelles, 19 avril 2010 J.T.T. 2010, p. 365 C. trav. Anvers 2 juin 2000 Limb. Rechtsl. 2001, p. 257. C. trav. Mons 16 juin 2000 J.T.T. 2000, p. 318).

L'employeur doit prouver le paiement de la rémunération; s'il a effectué ce paiement de la main à la main, sans exiger de reçu, il court le risque, en cas de contestation ou de mauvaise foi du créancier, de devoir payer une seconde fois (C. trav. Liège 10 juin 1992 J.T.T. 1993, p. 262).

En l'espèce, le Tribunal considère que la s.p.r.l. SAAB INTERNATIONAL apporte la preuve de ses affirmations.

Le Tribunal en veut pour preuve les éléments suivants :

- la s.p.r.l. SAAB INTERNATIONAL dépose 3 attestations de collègues de M. L. qui confirment être payés de la main à la main et avoir vu le gérant lui donner son salaire. Le Tribunal n'a aucune raison de mettre en

doute *ispo facto* ces déclarations sous prétexte qu'elles émanent de travailleurs de l'entreprise. Il ne pourrait en être autrement, les seuls témoins de cette pratique ne pouvant être que les travailleurs (voir pièce n° 9 du dossier de la s.p.r.l. SAAB INTERNATIONAL) ;

- la s.p.r.l. SAAB INTERNATIONAL dépose un carnet dans lequel ont été notées les sommes payées en cash à M. L. , suivies de sa signature,
- M. L. engagé depuis le mois d'avril 2012, n'a jamais émis la moindre contestation sur cette manière de procéder, ni sur les montants reçus ;
- il n'a pas plus émis de contestations sur les fiches de paie reçues ni le contenu de celles-ci, qu'il a d'ailleurs signées,
- ce n'est que le 17 février 2018, soit plus de 3 ans après son renvoi, que M. L. formule une 1^{ère} demande d'arriérés de rémunération. Ceci n'est pas crédible. Si, comme il le prétend, le patron ne lui avait pas payé sa rémunération depuis tout ce temps, nul doute qu'il aurait réclamé son dû bien avant, sauf à imaginer qu'il vivait d'amour et d'eau fraîche... Cette demande est de plus concomitante à celle formulée par son employeur pour non-paiement de loyers devant le Juge de Paix, ce qui ne peut être une simple coïncidence.

Il convient de prendre en considération les sommes suivantes payées à titre de rémunération :

- 1.600 € pour le mois de juillet 2012,
- 465 € pour le mois d'octobre 2012,
- 922 € pour le mois de décembre 2012,
- 923 € pour le mois de février 2013,
- 1.300 € pour le mois d'avril 2013,
- 900 € pour le mois d'octobre 2013,
- 1.300 € pour le mois de juillet 2014,
- 910 € pour le mois de septembre 2014,
- 400 € pour le mois de septembre 2014,

Soit un total de 8.720 €.

b) Quant aux paiements en nature

L'article 6 prévoit que « Une partie de la rémunération peut être payée en nature lorsque ce mode de paiement est de pratique courante ou souhaitable en raison de la nature de l'industrie ou de la profession en cause.

Cette partie est évaluée par écrit et portée à la connaissance du travailleur, lors de l'engagement de celui-ci.

Elle ne peut excéder un cinquième de la rémunération totale brute.

Elle ne peut dépasser deux cinquièmes lorsque l'employeur met à la disposition du travailleur une maison ou un appartement. (...)

Peuvent seuls être fournis à titre de rémunération en nature:

1° le logement;

2° le gaz, l'électricité, l'eau, le chauffage et les combustibles;

3° la jouissance d'un terrain;

4° la nourriture consommée sur les lieux de travail;

5° les outils, le costume de service ou de travail ainsi que leur entretien, pour autant qu'aucune disposition légale ou réglementaire n'en impose la fourniture ou l'entretien à l'employeur;

6° les matières ou matériaux nécessaires au travail et dont le travailleur a la charge aux termes de son engagement ou selon l'usage. »

La disposition de l'article 6, § 1er, alinéa 2, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs a pour but de permettre au travailleur de connaître, lors de son engagement, le montant total de ce qu'il gagnera par son travail et de lui permettre d'apprécier si la rémunération en nature n'est pas supérieure aux pourcentages autorisés de la rémunération totale brute; l'évaluation préalable par écrit de la partie de la rémunération qui sera payée en nature et sa notification préalable au travailleur sont deux conditions pour que l'octroi d'un avantage en nature puisse être considéré comme le paiement d'une rémunération (Cass. (3e ch.) RG C.03.0444.N, 15 mars 2004, Pas. 2004, liv. 3, p. 430).

Bien que la Cour de cassation ait estimé que l'évaluation écrite et sa notification au travailleur doivent être réalisées pour que la valeur des avantages en nature puisse être considérée comme de la rémunération, cette disposition n'est pas prévue à peine de nullité. Il peut résulter des faits qu'il y a eu accord tacite sur l'évaluation de ces avantages (C. trav. Mons 10 février 1993, R.D.S. 1993, p. 458).

Pour que des avantages en nature puissent être considérés comme salaire, il est requis qu'ils soient évalués par écrit et portés à la connaissance du travailleur, lors de son engagement.

Cette disposition est impérative, mais n'est pas d'ordre public, de telle sorte que les conditions de rémunération peuvent être modifiées même au cours de l'exécution du contrat et qu'une clause relative à une rémunération en nature, définie après l'engagement et appliquée durant plusieurs années, peut être considérée comme ayant existé au moment de la conclusion du contrat (C. trav. Bruxelles 21 septembre 1989, R.D.S. 1989, p. 446).

En l'espèce, le Tribunal souhaiterait que les parties déposent le PV de comparution personnelle des parties qui s'est déroulée devant le Juge de Paix et s'expliquent quant aux principes énoncés ci-dessus.

DÉCISION DU TRIBUNAL,

Après avoir entendu les parties, le Tribunal prononce le jugement suivant :

Condamne dès à présent la s.p.r.l. SAAB INTERNATIONAL à payer à M. L. les sommes suivantes :

- **1.161,28 €** à titre d'amende forfaitaire de 2 semaines prévue à l'article 7 de la CCT n° 109,
- **2.322,56 €** à titre d'indemnisation prévue à l'article 9 de la CCT n° 109 équivalente à 4 semaines de rémunération,

Le tout à augmenter des intérêts légaux à dater du 5 janvier 2015.

Réserve à statuer quant au surplus et remet la présente cause au **17 mai 2019** à 15h00 pour 15 minutes.

AINSI jugé par la Sixième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

PICCININ Françoise,
MIGNOLET Frédéric,
GILLES Pol,

Juge président la chambre,
Juge social employeur,
Juge social ouvrier,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **01/02/2019** par **PICCININ Françoise**, Juge président la chambre, assistée de **WALLRAF Nadine, Greffier**,

Le Président et le Greffier,