

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
Jugement de la Quatrième chambre du 06/05/2019

En cause :

R

Partie demanderesse,

Comparaissant par Me HORNE GERALD, avocat, à 4101 JEMEPPE-SUR-MEUSE, rue J. Wettinck, 24/1,

Contre :

**VILLAGE LIEGEOIS MARIE-REINE PRIGNON ASBL, (BCE: 0430.721.768),
rue du Teris 25 à 4100 SERAING**

Partie défenderesse,

Comparaissant par Me CAPART RODRIGUE, avocat, à 4020 LIEGE 2, place des Nations Unies, 7,

PROCEDURE

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 reçue au greffe le 2/10/2017;
- les conclusions de la partie défenderesse ;
- les conclusions de la partie demanderesse ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse ;
- les dossiers de pièces de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **18/3/2019.**

RECEVABILITE

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux devant la juridiction compétente.

OBJET DE L'ACTION

Monsieur R le demandeur, poursuit la condamnation de l'Asbl VILLAGE LIEGEOIS MARIE-REINE PRIGNON, appelée ci-après l'ASBL CAPVAL, au paiement de :

- *Deux fois une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable soit 2 x 4.320,99 euros;*
- *Deux fois une indemnité compensatoire de préavis soit 2 x 11.152,28 euros;*

À majorer des intérêts et des dépens.

LES FAITS

Le demandeur a été engagé le 13/11/2008 par l'ASBL CAPVAL dans les liens d'un contrat à durée déterminée d'un an à temps plein.

L'ASBL CAPVAL est une entreprise de travail adapté.

À partir du 6/1/2009 les parties ont conclu deux contrats à temps partiel à savoir un contrat à durée indéterminée à mi-temps et un contrat de remplacement devenu par la suite en un contrat à durée indéterminée à mi-temps.

Le demandeur exerçait la fonction de moniteur.

Par courrier du 10/5/2016, le demandeur a sollicité qu'il soit mis fin à un de ses deux contrats mi-temps pour convenances personnelles.

L'ASBL CAPVAL estimant que l'occupation d'un moniteur à temps partiel ne lui convenait pas et estimant que le demandeur n'était plus suffisamment motivé a décidé, le 10/5/2016 de le licencier moyennant un préavis à prester de 6 mois et 12 semaines.

Le demandeur a presté son préavis lequel a été suspendu à plusieurs reprises en raison de période d'incapacité de travail.

Le préavis a pris fin le 14/3/2017.

L'ASBL CAPVAL a délivré au demandeur deux formulaires C4 pour chacun des contrats à temps partiel.

Le 8/5/2017 le demandeur a adressé à la directrice de l'ASBL un SMS qualifié de menaçant par la partie défenderesse, SMS auquel le conseil de la défenderesse a immédiatement répondu par courrier circonstancié du 9/5/2017.

Le demandeur ne s'est ensuite plus manifesté jusqu'à l'introduction de la présente procédure le 2/10/2017.

DISCUSSION

1. Indemnité compensatoire de préavis

Le demandeur sollicite la condamnation de l'ASBL CAPVAL à lui régler deux indemnités compensatoires de préavis à avoir une indemnité de préavis pour chacun des contrats à temps partiels auxquels il a été mis fin.

Il indique que la notification du préavis ne concernait qu'un des contrats à temps partiel et qu'à défaut pour l'ASBL d'avoir précisé quel contrat à temps partiel était concerné par ce préavis, il y avait lieu de constater que les contrats avaient été rompus sans respecter les prescriptions légales. Il estime donc que deux indemnités compensatoires de préavis sont dues.

La partie défenderesse indique au contraire que la lettre de notification de la rupture du contrat vise bien les contrats à temps partiels puisqu'elle indique :

« Je soussigné Florence Prignon agissant en qualité d'employeur, notifie par la présente que je renonce à vos service... ».

Il est donc bien fait référence "aux services" du demandeur c'est-à-dire ses prestations sans distinctions au service de l'ASBL.

À titre subsidiaire la partie défenderesse indique que quand bien même la notification du préavis devrait être considéré comme ambiguë, encore faudrait-il constater que le contrat a pris fin le 14/3/2017 (à l'issue du préavis précité,) le demandeur n'ayant jamais invoqué avant la présente procédure la nullité du préavis et le demandeur n'ayant d'ailleurs jamais repris le travail.

Force est de constater qu'effectivement la lettre de notification du congé fait référence au fait que l'employeur renonce aux services du demandeur, cela vise donc toutes les prestations effectuées par le demandeur et donc cette rupture vise bien les contrats à temps partiels.

Le demandeur a presté son préavis et ne s'est plus présenté après le 14/3/2017 or s'il pensait être toujours au service de la partie défenderesse pour un mi-temps il aurait poursuivi son travail à mi-temps au-delà de cette date, ce qu'il n'a pas fait.

Le demandeur, après le SMS menaçants et à tout le moins désagréable adressé à la directrice, ne s'est plus jamais manifesté jusqu'à l'introduction de la présente procédure.

Le tribunal estime qu'aucune indemnité compensatoire de préavis n'est due.

2. Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

Le demandeur réclame une indemnité de 15 semaines à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

a) Les principes :

Selon l'article 8 de la C.C.T. n° 109 du 12 février 2014, 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 ».

Selon la doctrine :

« Il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur « normal et raisonnable » eut lui aussi pu opter pour le licenciement dans les mêmes circonstances »

(Sophie GERARD, Anne-Valérie MICHAUX, Erwin CRABEELS, La C.C.T. imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et déjà – de nombreuses questions », Chr. D.S. 2014, p. 146)

Selon la doctrine :

« En ce qui concerne le critère de l'attitude, la jurisprudence de la Cour de cassation du 22 novembre 2010 nous paraît parfaitement applicable. Il faut en effet un motif valable de congé. L'employeur ne peut invoquer n'importe quelle « attitude ». Le motif du licenciement doit être raisonnable ou légitime, ce qui donne un contrôle de proportionnalité entre les faits qui sont invoqués et la décision de mettre fin au contrat de travail. Sans exiger que le comportement du travailleur pouvant justifier valablement un licenciement doive être fautif, parce qu'un licenciement décidé, par exemple, sur la base de l'attitude peut provenir d'un comportement non fautif de celui-ci, encore faut-il que la décision de l'employeur soit raisonnable ou légitime ».

(L. DEAR et S. GILSON, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement

manifestement déraisonnable » in « L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés », Anthémis 2014, p. 227).

Le travailleur qui souhaite connaître les motifs de son licenciement, lesquels ne lui auraient pas été notifiés dans la lettre de licenciement, doit adresser une demande par lettre recommandée à l'employeur et ce dans un délai de deux mois à compter de la fin du contrat.

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur doit adresser sa demande dans un délai de six mois après la notification du congé sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat (article 4 de la C.C.T n° 109).

L'employeur dispose d'un délai de 2 mois à compter de la réception de la lettre recommandée pour communiquer, par recommandé, les motifs concrets qui ont conduit au licenciement. Ce délai commence à courir le troisième jour ouvrable après la date de l'envoi de la demande du travailleur. (article 5 de la C.C.T n°109).

Si l'employeur ne communique pas ou s'il ne communique pas correctement les motifs concrets du licenciement au travailleur qui a introduit une demande, il est redevable d'une amende civile forfaitaire qui correspond à deux semaines de rémunération et qui est cumulable, le cas échéant, avec l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (article 7 de la C.C.T n°109).

En ce qui concerne la charge de la preuve (article 10 de la C.C.T n°109) il y a lieu de distinguer trois hypothèses :

- *Lorsque l'employeur a communiqué correctement les motifs du licenciement, la partie qui allègue des faits en assumant la charge de la preuve ;*
- *lorsque l'employeur n'a pas communiqué ou pas correctement communiqué les motifs du licenciement, il lui appartient de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;*
- *lorsque le travailleur n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement, il lui appartient de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement.*

(W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium Social 15-16, Droit du travail, Tome 3, p 2457)

En d'autres termes,

- soit l'employeur a communiqué les motifs du licenciement au travailleur (qui les a demandés, le cas échéant), et, dans ce cas, l'employeur devra apporter la preuve du motif avancé, tandis que le travailleur devra apporter la preuve que ce motif, le cas échéant, n'est pas la véritable cause de son licenciement, et, dans tous les cas qu'il est « manifestement déraisonnable » ; l'on se trouve donc dans le cadre classique du principe *actori incumbit probatio*, ou de l'article 1315 alinéa 1^{er} du Code civil ;

- soit l'employeur ne communique pas les motifs du licenciement au travailleur, qui a demandé cette communication, et il appartient alors à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement qui n'a pas communiqué au travailleur et qui démontrent que l'licenciement n'est pas manifestement déraisonnable : si l'employeur n'a pas fourni le motif qui lui a été demandé, l'employeur doit donc apporter la preuve, à la fois du motif du licenciement, et du fait que celui-ci n'est pas manifestement déraisonnable ; il y a là un véritable renversement de la charge de la preuve : le licenciement est présumé non fonder sur un motif valable au sens de la C.C.T. ;
- Si le travailleur n'a pas demandé les motifs de son licenciement, et n'a pas reçu ceci spontanément, il ne devra alors pas simplement fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable, mais devra en outre apporter la preuve du motif du congé lui-même.¹

L'article 9 de la C.C.T. n° 109 prévoit qu'en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur licencié fixée forfaitairement et correspondant au minimum à 3 semaines et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement (Commentaire de l'article 9 de la C.C.T. n°109).

b) En l'espèce:

Le demandeur n'a jamais introduit de demande afin de connaître les motifs de son licenciement, il lui appartient donc conformément à l'article 10 de la C.C.T de prouver que son licenciement serait manifestement déraisonnable.

Le demandeur pour prouver qu'il avait en comportement adéquat dans l'exécution de son contrat dépose uniquement deux attestations l'une signée par Monsieur L et l'autre par une Madame W qui ont travaillé avec le demandeur en qualité d'ouvriers dans l'atelier de travail adapté.

Il y a lieu de noter tout d'abord qu'il s'agit d'attestation qui ne répondent pas au prescrit de l'article 961 du code judiciaire, qui ont été dactylographiées et dont le contenu est quasiment identique.

Enfin et surtout il est apparu qu'en réalité la signature figurant sur ces deux attestations ne correspondait pas à la signature de ces deux personnes, leurs signatures sont en effet reprises dans deux documents figurant au dossier de la partie défenderesse (p OA et OB)

En outre Madame W a rédigé une attestation dans laquelle elle conteste avoir signé le document produit par le demandeur (p 14).

¹ S.GILSON « licenciement abusif et/ou manifestement déraisonnable : le point sur la question » in la rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination, Anthémis 2015,p.125.

La partie défenderesse dépose également à son dossier une attestation de l'administrateur provisoire de Madame W , lequel indique que celle-ci n'a jamais signé le document du 13.04.2018 produit par le demandeur. Il précise dans cette attestation : « Elle conteste sa signature, selon elle le moniteur est venu chez elle pour lui faire signer un document qu'elle a refusé ».

Le conseil du demandeur reconnaît à l'audience que les signatures figurant sur les documents qu'il produit ne sont effectivement pas les signatures des personnes intéressées.

Il est tout à fait heurtant de constater que le demandeur a tenté de profiter de l'état de relative faiblesse de ces personnes pour obtenir leur signature dans une attestation qu'il avait très certainement rédigée lui-même et n'obtenant par cette signature il a signé à leur place.

Il va sans dire que les deux seuls documents déposés par le demandeur pour attester de son comportement adéquat dans l'exécution de son contrat doivent être écartés.

Par contre force est de constater que la partie défenderesse dépose à son dossier des attestations qui confirment le comportement inadéquat du demandeur tant envers ses collègues qu'envers les personnes qu'il encadrait à savoir des personnes ayant un handicap ou à tout le moins des difficultés.

La lecture des pièces déposées par la partie défenderesse ne laisse aucun doute quant au fait que le licenciement est bien intervenu en raison du comportement adopté par le demandeur.

La partie défenderesse avait d'ailleurs, en réponse à une demande de l'ONEM, communiqué à l'ONEM les motifs du licenciement et donc les reproches formulés à l'égard du demandeur ce qui a d'ailleurs provoqué l'envoi d'un SMS menaçant et à tout le moins désagréable à la directrice.

Compte tenu des éléments qui précèdent le tribunal estime que le demandeur ne peut prétendre à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande recevable mais non fondée;

Condamne le demandeur aux dépens soit l'indemnité de procédure liquidée dans le chef de la défenderesse à 2.400 euros ainsi que 20 € correspondant à la contribution au fonds budgétaire pour l'aide juridique de seconde ligne.

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

THIRION MONIQUE,
LARDINOIS GENEVIEVE,
PAUL MARC,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social travailleur employé,

Les Juges sociaux,

Le Juge,

Mme LARDINOIS, JSE, se trouvant dans l'impossibilité de signer le jugement (article 785 du Code Judiciaire).

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **six mai deux mille dix-neuf** par Michèle RASKIN, Juge présidant la chambre, désignée à cet effet par ordonnance du Président (article 782bis du Code Judiciaire), assistée de Michèle MASSART, greffier.

Le Greffier,

Le Juge.