

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège

Jugement de la Septième chambre du 19/02/2021

En cause :

Monsieur V.

Partie demanderesse,

ayant comme conseil Maître SPADAZZI SPERANZA, avocat, à 4460 GRACE-HOLLOGNE, Rue Joseph Heusdens, 55,

Contre :

La SRL SERVILEES, anciennement dénommée PIECES.PRO SPRL, (BCE: 0533.870.776), en faillite , dont le siège social est établi Rue du Parc 46 à 4432 ANS

Partie défenderesse,

ayant comme conseil Maître NICOLINI Laura et Maître RIGO GEORGES, avocats, dont le cabinet est établi à 4460 GRACE-HOLLOGNE, Lg Airport Business Center B58, agissant en tant que curateurs à la faillite prononcée le 17/02/2020 de la SRL SERVILEES, anciennement dénommée PIECES.PRO SPRL, dont le siège social est établi à 4432 ANS, Rue du Parc 46

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 **13/06/2019**.
- l'acte de reprise d'instance de Maître Nicolini reçu au greffe le 04/05/2020.
- Les conclusions des parties.
- La demande de procédure écrite 755CJ des parties.
- le dossier de la partie demanderesse.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **04/12/2020**.

I. LES FAITS

Il ressort des documents et des pièces figurant au dossier, tels que déposés par les parties, les faits pertinents suivants :

- Monsieur V. a été occupé à partir du 4 janvier 2016 par la SPRL PIECES.PRO, en qualité de délégué commercial, dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu le 16 octobre 2015.

Le contrat de travail prévoyait notamment :

- une rémunération brute fixée à 3300 € par mois ;
- des primes mensuelles et annuelles calculées, conformément à l'annexe 1 du contrat de travail ;
- la mise à disposition d'une voiture de société d'une valeur de 650 € par mois (HTVA) ainsi que d'un abonnement GSM, d'une tablette de représentation et d'un ordinateur portable.

- Le 15 mars 2018, la SPRL PIECES.PRO a informé Monsieur V. que ses chiffres n'étaient pas bons et qu'il ne ramenait pas assez de clients.
- Par un e-mail du 6 novembre 2018, la société lui a communiqué les remarques suivantes :

« Pourrais-tu aussi me faire parvenir ton encours en prospect, projets, ... afin de nous faire une idée de ton travail et de ce qui peut tomber en termes de commandes.

Je n'ai aucune visibilité sur ce que tu fais, où tu vas, quels sont les clients travaillés, quelles sont les zones travaillées, ...

Hors de ma pensée l'idée de tout contrôlé (et ce n'est pas ma manière de gérer) mais il n'est pas normal de ne pas savoir ce que tu fais, où tu vas, horaire, ...

Les primes sont contractuelles et savoir ce que tu fais et avoir ton encours... est également contractuel et je l'ai déjà aussi demandé il y a quelques mois.

Et ne prends pas les choses de manière négative, mets-toi à notre place, nous te rémunérons et nous voulons avoir de la visibilité sur l'encours.

Je te mets l'encours d'Alain pour te faire une idée du type de fichier que tu pourrais faire. Alain travaille énormément et trouve le temps de me faire parvenir cela.

J'ai aussi, tous les jours, des nouvelles d'Alain sur ce qu'il fait ».

- Le 7 février 2019, la SPRL PIECES.PRO a adressé à Monsieur V. un avertissement, ainsi libellé :

« Rien ou pas grand-chose concernant des nouveaux clients ou des commandes à finaliser, sur des offres en cours etc. STP, prend conscience que nous sommes payés pour vendre et que les ventes nous paient, pas les suivis SAV (...) ».

« Je comprends que tu passes des moments difficiles, tant moralement que physiquement, mais de ton côté, tu dois comprendre que PIECES.PRO ne pourra plus supporter longtemps l'absence de résultats. STP, remue-toi (...) ».

« Retape toi une fois pour toute et fonce avant qu'il ne soit trop tard ».

- Par courrier recommandé daté du 8 février 2019, la SPRL PIECES.PRO a mis fin au contrat de travail de Monsieur V. en ces termes :

*« **Concerne** : Notification de la rupture du contrat de travail avec préavis*

Monsieur V. ,

Par la présente, nous vous notifions la rupture de votre contrat de travail du 04 janvier 2016 moyennant un préavis légal.

Nous vous souhaitons une bonne réception du présent courrier et vous prions d'agréer, Monsieur V. , l'expression de nos salutations distinguées ».

Il ressort du dossier que Monsieur V n'a reçu la lettre de licenciement qu'en date du 12 février 2019 et qu'il n'a pas été mis au courant des intentions de la SPRL lors de la réunion de travail du 8 février 2019.

- Cette lettre de licenciement est corroborée par un message envoyé via l'application VIBER. Ce message est libellé comme suit :

« , ne sachant t'atteindre par téléphone, je me dois de t'informer par message que nous avons décidé de mettre fin à ton contrat de travail. Le préavis légal sera appliqué. Je t'invite à ne plus aller en clientèle et à nous voir fin de semaine pour discuter des modalités. Tu vas recevoir aujourd'hui ta lettre de préavis par courrier normal et par recommandé ».

- En date du 11 février 2019, Monsieur V est en incapacité de travail jusqu'au 22 février 2019. Cette incapacité ayant été prolongée jusqu'au 8 mars 2019.
- Dans un courrier recommandé du 13 février 2019, PIECES.PRO a notifié à Monsieur V les modalités de préavis rédigés dans les termes suivants :

« Concerne : Modalités de préavis »

Monsieur V ,

Par la présente, nous vous confirmons notre précédent courrier et vous confirmons notre décision de mettre fin à votre contrat de travail du 04 janvier 2016.

Nous vous informons également des modalités du préavis, à savoir :

- *Le préavis est donc du type payé non presté ;*
- *Il débute ce lundi 18 février 2019 et est de 13 semaines ;*

Il prendra donc fin le vendredi 17 mai 2019 (...) ».

- Dans un deuxième courrier daté du 13 février 2019, PIECES.PRO a notifié le paiement de certaines primes, des congés payés et a sommé Monsieur V de rapporter, le 18 février 2019, les outils mis à sa disposition que le véhicule qu'il utilisait.
- En date du 18 février 2019, Monsieur V a restitué les outils mis à sa disposition et le véhicule.
- Dans une lettre datée du 21 février 2019, la société PIECES.PRO s'est rendue compte de la nullité de son préavis. Elle a donc proposé à Monsieur V de couvrir la nullité et de lui payer une indemnité de rupture de 13 semaines. Elle s'est également engagée à lui communiquer les décomptes et les documents sociaux individuels dès réception de son secrétariat social.
- Par courrier daté du 23 février 2019, Monsieur V invoque la rupture du contrat et refuse de couvrir la nullité du préavis. Il sollicite le paiement de l'indemnité de rupture ainsi que la communication d'un décompte reprenant entre autres :
 - les 13 semaines de préavis selon les modalités légales ;
 - la compensation pour l'avantage relatif à la voiture qui lui avait été retirée le 18 février 2019 ;

- le solde des primes trimestrielles de 2018 ;
 - la prime annuelle de 2018 ;
 - les primes contractuelles de l'année 2019.
- Par ailleurs, le C4 délivré à Monsieur V mentionne une occupation du 1^{er} décembre 2016 au 8 février 2019.
- Le 4 avril 2019, la SPRL PIECES.PRO a communiqué les motifs de licenciement.

Divers e-mails furent encore échangés concernant les modalités du licenciement.

Les parties ne parvenant pas à se mettre d'accord, la présente procédure a été introduite.

Entre temps, PIECES.PRO a payé l'indemnité de rupture à Monsieur V ainsi que d'autres sommes dues. La société lui a également fourni certains documents sociaux. Cependant, Monsieur V conteste toujours le licenciement en date du 8 février 2019 ainsi que les données relatives aux documents sociaux.

II. OBJET DE LA DEMANDE

La demande, telle que reprise dans les dernières conclusions déposées au greffe le 14 février 2020, tend à condamner la partie défenderesse à payer à Monsieur V :

- la somme de 919,44 € à titre de rémunération pour l'avantage relatif à la voiture de société et au GSM ;
- le salaire garanti à dater du 9 février 2019 jusqu'au 8 mars 2019 inclus ;
- une prime pour le mois de janvier 2019 pour une commande de 67.000,00 € HTVA et à effectuer le calcul du montant ainsi dû ;
- une indemnité à titre de licenciement manifestement déraisonnable à concurrence de 17 semaines de rémunération ;
- la somme de 5000,00 € ex aequo et bono à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- les frais et dépens de l'instance d'un montant de 1440,00 €.

Elle tend également à la prise en compte, pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, de la valorisation des avantages en nature (véhicule de société, ordinateur portable, tablette, GSM et abonnement professionnel) ainsi qu'à la délivrance des documents sociaux rectifiés (C4, décomptes afférents au salaire garanti, à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et à la valorisation des avantages en nature dans le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis).

III. RECEVABILITE

La demande est introduite dans les formes et délai légaux, celle-ci est recevable.

IV. DISCUSSION

Quant à la rupture du contrat de travail par l'employeur

1. Principes

i) Concernant le congé moyennant préavis

L'article 37 §1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail énonce que :

« Lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un préavis.

A peine de nullité, la notification du congé doit mentionner le début et la durée du préavis ».

L'alinéa 4 de ce même paragraphe dispose que :

« Lorsque le congé est donné par l'employeur, sa notification ne peut, à peine de nullité, être faite que par lettre recommandée à la poste, sortissant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, ou par exploit d'huissier de justice, étant entendu que cette nullité ne peut être couverte par le travailleur et qu'elle est constatée d'office par le juge ».

L'article 37/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail stipule que :

« Le délai de préavis visé à l'article 37 prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié ».

L'article 37/2 §1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail énonce que :

« §1^{er}. Lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé à :

- treize semaines quand il s'agit de travailleurs qui comptent entre trois ans et moins de quatre ans d'ancienneté ».*

ii) Concernant la nullité du préavis

Selon une jurisprudence constante de la Cour de Cassation¹ :

« La nullité du préavis n'entache pas la validité du congé. Aucune disposition légale ne subordonne la validité du congé au respect de certaines formalités.

Lorsque le préavis est nul, le congé est donné sans préavis valable, de sorte qu'il est en principe mis fin immédiatement au contrat de travail, même si la lettre de congé mentionne une date ultérieure.

L'attitude adoptée par l'employeur et le travailleur postérieurement à la notification d'un préavis irrégulier par laquelle ils donnent à penser que le congé n'est pas immédiat ne couvre pas la nullité du préavis mais permet de considérer, après un délai raisonnable, qu'ils ont renoncé à leur droit de se prévaloir du congé immédiat ; dans ces circonstances, l'exécution du contrat de travail est poursuivie jusqu'à ce qu'il y soit autrement mis fin ».

Par conséquent, il revient au juge d'apprécier si le destinataire du préavis nul a invoqué dans un délai raisonnable la rupture immédiate du contrat de travail et a exigé le paiement d'une indemnité de rupture². A cet égard, la Cour de cassation précise : *« Que, dans ces circonstances, le contrat de travail de la partie à laquelle le congé a été notifié et qui invoque le congé dans un délai raisonnable, est réputé, quant à ses effets, avoir pris fin à la date à laquelle la partie se prévaut du congé (...) »*³.

Le cas échéant, si les parties continuent d'exécuter le contrat de travail au-delà du délai raisonnable, l'attitude de la partie, qui a reçu le préavis nul, peut emporter renonciation d'invoquer la rupture immédiate. Le contrat de travail prenant fin par un autre mode de rupture⁴.

¹ Cass., 11 avril 2005, R.G. S.04.0113.N, n°216 ; Cass., 25 avril 2005, R.G. S.03.0101.N, n°241 ; Cass., 30 mai 2005, R.G. S.04.0115.N, n°304 ; Cass., 28 janvier 2008, J.T.T., 2008, p.239.

² J. CLESSE et F. KEFER, *Manuel de droit du travail*, Collection de la Faculté de droit de l'Université de Liège, Bruxelles, Larcier, 2014, p.409, n°454

³ Cass., 30 mai 2005, R.G. S.04.0115.N, n°304, p.1157

⁴ J. CLESSE et F. KEFER, *Manuel de droit du travail*, Collection de la Faculté de droit de l'Université de Liège,

Quant à la nature de la nullité, il convient de distinguer selon que la nullité est relative ou absolue. Ainsi, l'article 37 §1^e, al.2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, prévoit une nullité relative⁵. Celle-ci peut être couverte par la partie qui reçoit le préavis nul en confirmant l'acte⁶. A l'inverse, l'alinéa 4 du premier paragraphe de l'article 37 prévoit une nullité absolue qui ne peut être couverte par la partie et qui doit être constatée d'office par le juge.

iii) Concernant l'incapacité de travail

Les articles 37/7 §2, alinéa 3 et 38 §2, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoient que :

« En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension ».

L'article 31, §1^e de la même loi stipule que :

« L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat ».

Néanmoins, l'incapacité de travail ne protège pas du licenciement et n'empêche pas l'employeur de rompre le contrat de travail pendant la suspension⁷.

2. Application au cas d'espèce

En l'espèce, le préavis a été notifié par lettre recommandée du vendredi 8 février 2019 par la SPRL PIECES.PRO conformément aux modes de notification prévus à l'article 37 §1^e, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Il ressort également des pièces du dossier que Monsieur V était en incapacité de travail du 11 février 2019 au 8 mars 2019 ce qui aurait suspendu le délai de préavis en vertu des articles 37/7 et 38 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Toutefois, ce préavis notifié est nul étant donné qu'il ne mentionne pas le début ni la durée de préavis violant ainsi l'article 37 §1^e, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Le courrier précisant : « la rupture de votre contrat de travail du 04 janvier 2016 moyennant préavis légal ».

Cependant, cette nullité du préavis n'affecte pas la validité du congé donné, par la SPRL PIECES.PRO, qui reste valable. En principe, le contrat de travail prend fin immédiatement soit en date du vendredi 8 février 2019.

Étant donné qu'il s'agit d'une nullité relative, seul Monsieur V peut s'en prévaloir et couvrir cette nullité. Il y a lieu de se référer ainsi à l'attitude adoptée de Monsieur V suite à la notification du préavis nul.

Bruxelles, Larcier, 2014, p.409, n°454

⁵ Cass., 25 avril 2005, R.G. S.03.0101.N, n°241, p.936

⁶ *Ibid.*, p.409-410, n°454 ; A., MORTIER, "Flash-back sur le thème du licenciement assorti d'un préavis nul à la lumière de la jurisprudence récente des juridictions du travail", J.T.T., 2018, n°1295, p.2-5 ; C. trav. Liège, 14 février 1996, J.T.T., 1997, p.125.

⁷ J. CLESSE et F. KEFER, Manuel de droit du travail, *op.cit.*, p.409, n°454

Dans son courrier daté du 23 février 2019, Monsieur V invoque la rupture de son contrat de travail par la société PIECES.PRO et lui demande le paiement immédiat d'une indemnité de rupture. Il se prévaut ainsi du congé donné le 8 février 2019 dans un délai raisonnable.

En conséquence, le contrat de travail est réputé avoir pris fin à la date à laquelle la partie se prévaut du congé soit le samedi 23 février 2019.

En conséquence, la demande de salaire garanti est partiellement fondée ; il y a lieu de condamner la SPRL PIECES.PRO au paiement du salaire de Monsieur \ du vendredi 8 février 2019 au samedi 23 février 2019 inclus. Le Tribunal regrette cependant que le demandeur n'ait pas estimé devoir chiffrer sa demande.

Quant aux avantages en nature à prendre en considération

1. Principes

En vertu de l'article 39 §1^{er} alinéa 2, 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* ».

« Les avantages en nature s'analysent comme des avantages acquis en vertu du contrat qui sont pris en compte dans le montant servant de base au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis⁸ ».

2. Application au cas d'espèce

i) L'avantage voiture

« L'avantage voiture doit être évalué par référence à la valeur de jouissance du véhicule pour le travailleur et que la valeur convenue ou la valeur déclarée fiscalement n'est pas un critère pertinent⁹ ».

Selon l'enseignement de la Cour de cassation : « *Il y a lieu de tenir compte de la valeur économique réelle de l'avantage et non d'une valeur convenue¹⁰* ».

L'avantage réel est l'avantage « *résultant à l'usage privé d'une voiture de la société¹¹* ». « *L'évaluation de l'avantage que représente l'utilisation d'une voiture de société à des fins privées doit se faire par référence à l'avantage matériel qu'en retire le travailleur et de manière forfaitaire¹²* ».

En l'espèce, Monsieur V disposait d'une voiture de société de la marque Mercedes Benz ainsi que d'une carte essence. Il utilisait régulièrement la voiture pour effectuer son travail qui consistait à être continuellement sur les routes afin de se déplacer chez les clients et obtenir des commandes.

Ainsi, la SPRL PIECES.PRO a évalué, dans le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, l'avantage réel du véhicule à des fins privées pour une somme de 2275,98€ par an soit une somme de 189,66 € par mois.

⁸ Cass., 18 septembre 1989, *J.T.T.*, 1990, p.179 ; B. PATERNOSTRE et C. BROUCKE, Les avantages rémunératoires en cours et l'indemnité de rupture du contrat de travail (I/II), *Orientations 2016*, Kluwer, 2016, p.18.

⁹ C. trav. Liège, 22 octobre 1991, *J.T.T.*, 1991, p. 30

¹⁰ Cass., 4 janvier 1993, *J.T.T.*, 1993, p.328 ; Cass., 29 janvier 1996, *J.T.T.*, 1996, p.188 ; C.trav. Liège, 29 novembre 2000, *J.T.T.*, 2001, p.213.

¹¹ C.trav. Bruxelles, 16 décembre 1992, *J.T.T.*, 1993, p.332.

¹² C. trav. Liège (13^e ch.), 13 mars 2003, *R.R.D.*, 2003, p.199.

A défaut d'explications plus précises du demandeur, l'usage privé fort limité justifie la valeur retenue.

La demande de valorisation de l'avantage voiture dans le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis est non fondée.

ii) L'avantage GSM

« L'utilisation d'un GSM professionnel à des fins privées constitue un avantage acquis si cette utilisation est autorisée¹³ ». Pour évaluer cet avantage, « il doit être tenu compte du seul coût des communications privées normales¹⁴ ».

En l'espèce, Monsieur V. disposait d'un GSM ainsi que d'un abonnement. Il ressort de la pièce 14 du dossier de la partie défenderesse que l'avantage GSM constitue un avantage rémunérateur.

Le calcul de l'indemnité de préavis effectué par la SPRL PIECES.PRO prend en compte un avantage en nature d'un montant de 155, 04 € par an soit de 12, 92 € par mois.

La demande de valorisation de l'avantage GSM dans le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis est non fondée.

iii) L'avantage PC, tablette

Comme l'indique N. Toussaint : « De manière générale, on constate que les juridictions considèrent avant tout le P.C. comme un outil de travail, sans que cela n'implique pour le travailleur un avantage (rémunérateur) dont il faudrait tenir compte pour calculer l'indemnité compensatoire de préavis. En tout état de cause, le travailleur doit être en mesure de démontrer qu'il a effectivement utilisé le P.C. à des fins privées et que cet usage lui était permis¹⁵ ».

En l'espèce, il ressort du contrat de travail de Monsieur V. qu'il bénéficiait d'une tablette de représentation et d'un PC. Il découle des pièces du dossier que ces appareils étaient utilisés à des fins professionnels (communication des informations commerciales avec la société, envoi des rapports de suivi des commandes, de la prospection de clients etc...).

Monsieur V. n'apporte pas la preuve d'un usage privé de ces appareils qui lui apporterait un avantage rémunérateur.

Par conséquent, la demande de valorisation de l'avantage du PC et de la tablette dans le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis est non fondée.

iv) Quant aux décomptes de ces sommes

En l'espèce, la SPRL PIECES.PRO a fourni le décompte du calcul de l'indemnité compensatoire de préavis contenant ces avantages en nature (pièce 11 de son dossier).

Quant au paiement de la somme de 919, 44 €

Monsieur V. sollicite la condamnation de la SPRL PIECES.PRO à lui verser cette somme qu'elle lui reconnaît mais qui n'aurait pas été versée.

¹³ C. trav. Liège (13^e ch.), 12 mai 2005, J.T.T., 2006, p.205.

¹⁴ C. trav. Liège (13^e ch.), 13 mars 2003, R.R.D., 2003, p.199.

¹⁵ N. TOUSSAINT, État de la question en matière de G.S.M. et de P.C. Approches fiscale et sociale, Ors. n°4, 2010, p.21.

L'employeur n'apporte pas la démonstration du paiement de cette somme. Au vu des règles probatoires, la seule affirmation d'un versement, sans qu'elle soit soutenue par une pièce probante pertinente (extrait de compte) ne peut convaincre le Tribunal.

Cette demande sera déclarée fondée.

Quant à la prime due pour le mois de janvier 2019

Monsieur V. invoque dans ses conclusions de synthèse qu'il aurait obtenu une commande de 67.000,00 € HTVA lors du salon de Namur. En principe, la preuve lui en incombe conformément à l'article 1315 du Code civil.

En l'espèce, Monsieur V. n'apporte aucun élément probant par rapport à cette commande. La demande est, par conséquent, non fondée.

Quant au licenciement manifestement déraisonnable

1. Principes

L'article 8 de la C.C.T. n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement définit le licenciement manifestement déraisonnable 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* ».

Cet article étant commenté par les partenaires sociaux dans les termes suivants :

« 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 ».

Quant à la charge de la preuve, l'article 10 de la C.C.T. n°109 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.
- 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 ».

2. Application au cas d'espèce

La lettre de licenciement du 8 février 2019 ne contient pas de motivation.

Il ressort des éléments de la cause que Monsieur V n'a pas demandé à la SPRL PIECES.PRO les motifs de son licenciement conformément à l'article 4 de la C.C.T n°109. En vertu de l'article 10 de la C.C.T. n°109, il lui appartient d'apporter les éléments de preuve permettant d'établir que son licenciement est manifestement déraisonnable.

Dans un courrier recommandé du 4 avril 2019, la SPRL PIECES.PRO a communiqué spontanément les motifs du licenciement. Elle évoque que le licenciement de Monsieur V a lieu en raison d'une part, d'une rentabilité et d'une productivité insuffisante et d'autre part, d'un manque de communication des informations commerciales.

Il résulte que ces différents motifs avaient déjà été évoqués auparavant par la SPRL PIECES.PRO à Monsieur V :

- Dans un e-mail du 15 mars 2018, la société énonce : *« Je m'inquiète car les chiffres ne sont pas bons ces 3 derniers mois et l'encours à venir n'explose pas non plus. Je n'ai pas l'impression que la prospection soit intense car je n'entends pas parler de nouveaux clients » ;*
« Je souhaite que tu me donnes un plan d'actions afin de mieux comprendre la perspective sur ton secteur et être certain que tu travailles à redresser la situation ».
- Dans un e-mail du 22 juin 2018, la société écrit : *« Merci de me faire parvenir une synthèse pour ton encours svp ».* Elle n'a finalement rien reçu de la part de Monsieur V .
- Dans un e-mail du 6 novembre 2018, la société évoque : *« Pourrais-tu aussi me faire parvenir ton encours en prospect, projets, ... afin de nous faire une idée de ton travail et de ce qui peut tomber en termes de commandes.*
Je n'ai aucune visibilité sur ce que tu fais, où tu vas, quels sont les clients travaillés, quelles sont les zones travaillées, ... (...)
Les primes sont contractuelles et savoir ce que tu fais et avoir ton encours... est également contractuel et je l'ai déjà aussi demandé il y a quelques mois (...) ».
- En date du 18 janvier 2019, la société énonce à nouveau : *« Alain, j'ai déjà reçu ta part de listing. Est-ce qu'il n'y a rien à rajouter ? je n'ai rien reçu ».*

Monsieur V ayant répondu : *« C'est vrai, je n'ai encore rien envoyé, mais apparemment j'avais mal interprété la zone de Fabian (...). Je te fais cela pour lundi ».* La société n'ayant, à nouveau, rien reçu.

- A nouveau en date du 7 février 2019, la société écrit : *« Rien ou pas grand-chose concernant des nouveaux clients ou des commandes à finaliser, sur des offres en cours etc. STP, prend conscience que nous sommes payés pour vendre et que les ventes nous paient, pas les suivis SAV (...)* ».

Je comprends que tu passes des moments difficiles, tant moralement que physiquement, mais de ton côté, tu dois comprendre que PIECES.PRO ne pourra plus supporter longtemps l'absence de résultats. STP, remue-toi (...) ».

Monsieur V : énonce lui-même :

- *« Au passage, il est clair que je me passerais bien de ces réunions SAV pour lesquelles finalement je n'y suis pour rien (...), ainsi que de ces longs mails qui semblent embêter tout le monde au final » ;*
- *« C'est vrai que je ne communique pas sur tout ce que je fais et que j'ai toujours eu l'habitude de travailler de mon côté » ;*
- *« Et clairement, ce n'est pas satisfaisant et inquiétant, et je le comprends » ; « J'essaie de faire ce que je peux mais effectivement au final sans trop de résultat et au détriment de ma santé ».*

Dans ses conclusions de synthèse déposées au greffe le 14 février 2020, Monsieur V évoque que *« le seul but était d'alimenter le dossier en préparation contre lui ».*

De même, il allègue que son licenciement serait dû *« à un plan ourdi par la défenderesse depuis un certain temps pour se défaire de lui sous des prétextes fallacieux, suite à la dégradation progressive des relations entre parties ».*

Enfin, il énonce également, *« que s'il rentrait un certificat médical couvrant une semaine d'absence, il serait viré (...) ».*

Cependant, il résulte des pièces du dossier que de telles affirmations ne sont pas démontrées.

Par conséquent, Monsieur V n'apporte pas la preuve que son licenciement est manifestement déraisonnable. En effet, il ne ressort pas des éléments de la cause que son licenciement n'aurait d'une part, aucun lien avec son aptitude, sa conduite ou les nécessités du fonctionnement de l'entreprise et, d'autre part, qu'un tel licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Il est, tout à fait, pertinent pour un employeur de demander régulièrement des rapports de suivi des commandes, des clients, de la gestion du temps à ses employés commerciaux en vue d'assurer la bonne gestion et la nécessité du fonctionnement de son entreprise.

Dès lors, la demande d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est non fondée.

Quant au licenciement abusif

1. Principes

La théorie de l'abus de droit trouve son fondement dans l'article 1134, alinéa 3 du Code civil. Cette disposition prévoit que les conventions doivent être exécutées de bonne foi. Par conséquent, une partie ne peut pas abuser des droits que lui confère un contrat¹⁶.

Tel que défini par la Cour de cassation, l'abus de droit *« consiste à exercer un droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent »*¹⁷.

¹⁶ Cass., 19 septembre 1983, R.C.J.B., 1986, p.282 ; Cass., 1^{er} octobre 2010, R.G.D.C., 2012, p.387

¹⁷ Cass., 18 février 2008, Pas., 2008, p.464

Il résulte que « le travailleur qui se prétend victime d'un licenciement abusif doit apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture est concrètement abusif, que ce soit un motif volontairement inexact, un manque de prudence, un dépassement manifeste de l'exercice du droit, ou encore des circonstances qui accompagnent la rupture ¹⁸ ».

« L'indemnité pour licenciement abusif ne peut être accordée que pour un dommage autre que celui qui découle de la perte de l'emploi, par conséquent pour un dommage qui n'est pas visé par le licenciement lui-même mais par les circonstances l'ayant accompagné ¹⁹ ». Par conséquent, le travailleur doit prouver « un préjudice distinct, en tous ses éléments, du dommage que l'indemnité de congé est destinée à réparer ²⁰ ».

« L'abus de droit requiert la preuve d'une faute de l'auteur de la rupture, d'un dommage distinct de celui du licenciement ainsi que d'un lien de causalité entre la faute et le dommage ²¹ ».

2. Application au cas d'espèce

Monsieur V invoque dans ses conclusions comme dommage la perte de son emploi et le harcèlement moral. Or, il résulte des pièces du dossier qu'il n'apporte pas la preuve que son dommage matériel et moral serait distinct du dommage que l'indemnité de rupture est destinée à réparer.

Par ailleurs, il avance être victime d'une « attitude confinant au harcèlement moral ». Cependant, cette affirmation n'est pas démontrée.

La demande, à titre subsidiaire, d'une indemnité pour licenciement abusif est non fondée.

Quant à la rectification du C4

1. Principes

L'article 137, §1, 1°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage stipule que :

« §1°. L'employeur délivre d'initiative :

1° 'un certificat de chômage' au travailleur dont le contrat de travail, (...), a pris fin, au plus tard le dernier jour du travail ».

Quant au pouvoir du juge, la jurisprudence dispose que :

« Aucune disposition légale ne donne au juge le pouvoir d'ordonner à l'employeur de modifier l'attestation de chômage C4. Le présent arrêt vaut en réalité comme rectification ²² ».

« Il ne s'indique pas de condamner un employeur à délivrer un deuxième formulaire C4 au seul motif qu'à la suite d'un jugement, une des indications n'est plus exacte ou ne l'a jamais été. Le jugement ou l'arrêt tient lieu de rectificatif. L'ONEm complétera le dossier avec la copie du jugement ou de l'arrêt et disposera ainsi des éléments pour accorder ou non des allocations de chômage ²³ ».

2. Application au cas d'espèce

¹⁸ Trib. trav. Liège (div. Dinant), 3 mai 2019, R.G. 17/250/A

¹⁹ Cass., 26 septembre 2005, Chron. D.S., 2006, p.69

²⁰ Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p.410.

²¹ Trib. trav. Liège (div. Verviers), 28 mars 2018, R.G. 17/308/A.

²² C. trav. Mons (2° ch.), 19 décembre 2008, Chron. D.S., 2010, p.373.

²³ C. trav. Mons (8° ch.), 28 janvier 2015, Chron. D.S., 2015, p.438.

La SPRL PIECES.PRO a délivré d'initiative le certificat de chômage à Monsieur V. Celui-ci mentionne tout d'abord, une date de début d'occupation du 1^{er} décembre 2016. Or, en l'espèce, Monsieur V a été occupé dès le 4 janvier 2016 par la SPRL PIECES.PRO. Par conséquent, la date mentionnée est erronée.

Ensuite, le certificat de chômage mentionne une date de fin d'occupation en date du 8 février 2019. Le Tribunal considère quant à lui que le contrat de travail de Monsieur V a pris fin le samedi 23 février 2019. Ainsi, la date de fin d'occupation est également erronée.

En conséquence, la demande consistant à dire que le présent jugement tiendra lieu de rectificatif du certificat chômage est partiellement fondée ; il tiendra lieu de rectificatif en ce qui concerne les dates de début et de fin d'occupation mais non pour les motifs indiqués.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal, après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande recevable et partiellement fondée.

Condamne la SPRL PIECES.PRO à payer à Monsieur V. le salaire dû pour la période du 9 février 2019 au 23 février 2019, non chiffré à ce stade par le demandeur.

Condamne la SPRL PIECES.PRO à payer à Monsieur V. la somme de 919,44 €.

Dit que le présent jugement tient lieu de rectificatif du formulaire C4 en ce qui concerne les dates de début et de fin d'occupation de Monsieur V : il y a lieu de considérer que l'intéressé a été occupé par la SPRL PIECES.PRO du 4 janvier 2016 au 23 février 2019.

Réserve à statuer quant au montant exact du salaire dû pour la période du 9 février 2019 au 23 février 2019 ainsi que quant aux dépens de l'instance.

Déboute Monsieur V du surplus de sa réclamation.

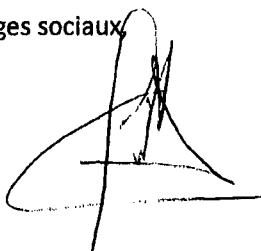
Renvoie la cause au rôle.

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

PETIT NICOLAS,
JOLET ANTOINE,
DAMOISEAU FRANCIS,

Juge suppléant,
Juge social employeur,
Juge social employé, (imp. de signer. Art 785CJ)

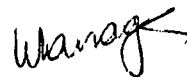
Les juges sociaux



Le juge suppléant,
(imp. de signer. Art 785CJ)

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **19/02/2021**
par **DESIR SARAH**, Juge, président la chambre, assisté(e) de **WARSAGE OLIVIA**, Greffier,

Le Juge et le Greffier,

A small, stylized handwritten signature, likely of the Judge, consisting of a few quick strokes.A large, elaborate handwritten signature, likely of the Greffier, featuring a prominent loop and a long horizontal stroke.A handwritten signature, likely of the Greffier, written in a cursive style.