

numéro de répertoire 2021/
date du jugement <u>24/06/2021</u>
numéro de rôle R.G. : 20/ 945/ A

☐ ne pas présenter à
l'inspecteur

expédition

délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Huitième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur G
Dont le numéro national est le
Domicilié

Partie demanderesse,
*ayant comparu par Maître Bernd HUBINGER, avocat, à 4020 LIEGE, rue
des Fories, 2, en présence de Madame F*

Contre :

GARAGE DELHEZ & FILS sprl,
Inscrit à la BCE sous le numéro 0423.740.936
Dont le siège social est sis rue de la Métal, 1 à 4870 TROOZ

Partie défenderesse,
*ayant comparu par Monsieur L , gérant assisté de son
conseil Maître Rodrigue CAPART, avocat, à 4020 LIEGE, 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 et ses annexes reçues au greffe le 13 mars 2020 ;
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue par la chambre de céans le 16 juin 2020 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 15 septembre 2020 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 23 novembre 2020 ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 7 janvier 2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 22 février 2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 7 avril 2021 ;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **24 juin 2021.**

OBJET DE LA PROCEDURE

Monsieur G a saisi le Tribunal par requête du 13 mars 2020 afin que ce dernier condamne son employeur, le GARAGE DELHEZ & FILS SPRL à lui payer divers montants en conséquence de l'exécution de son contrat de travail

Ainsi il réclame avant tout la résolution judiciaire du contrat de travail qui lie les parties depuis le 6 octobre 2009, à la date du jugement à intervenir et aux torts et griefs exclusifs du GARAGE DELHEZ & FILS SPRL.

Il réclame en outre :

- des dommages-intérêts équivalents à la rémunération que Monsieur G aurait perçue tout au long de son préavis, pour un montant provisionnel de **45.281,32€**;
- une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération, soit la somme provisionnelle de **20.994,06€** ;
- la rémunération des heures supplémentaires prestées tout au long de l'engagement, soit le montant provisionnel de **167.128,80€**;
- la récupération par équivalent des 36 jours et demi de congé que le concluant n'a pas pu prendre, soit un montant provisionnel de **6.263,32€** ;
- l'indemnisation du manque à gagner subi du fait de la perception d'une indemnité de mutuelle inférieure à la rémunération, soit un montant provisionnel de **52.693,99€** ;
- des dommages-intérêts pour l'indemnisation du préjudice moral et physique subi pour un montant provisionnel de **15.000€** ;

Le tout à majorer des intérêts au taux légal et des dépens.

RECEVABILITE

Le recours est recevable pour avoir été introduits dans les formes et délais légaux.

LES FAITS

Monsieur G a été engagé par le GARAGE DELHEZ & FILS SPRL le 6 octobre 2009 en qualité de vendeur dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein (38 heures / semaine).

Le travail de Monsieur G consistait à être le vendeur principal en showroom avec Monsieur D. A ce titre, Monsieur G est ainsi chargé, au sein des installations de l'entreprise, de vendre des véhicules neufs ou d'occasion et de fournir les explications aux clients lors des livraisons des véhicules.

Le GARAGE DELHEZ & FILS SPRL est une petite structure familiale scindée en une partie vente de voiture et une partie garage.

Monsieur G précise que jamais il n'a reçu la moindre remarque sur son travail qui était toujours fait avec rigueur.

Monsieur D. Indique quant à lui que depuis un moment il y avait un cumul d'erreurs de la part de Monsieur G et que d'ailleurs plusieurs remarques lui avaient déjà été faites verbalement à ce propos.

Le 5 décembre 2018 en fin de journée, Monsieur D a convoqué Monsieur G dans son bureau, le but de cette entrevue était de mettre un terme au contrat.

Les parties sont divergentes en fait sur le déroulement de cette entrevue.

Monsieur D précise qu'il a expliqué les raisons du licenciement à Monsieur G en lui signalant que si son préavis se passait bien un nouveau contrat comportant moins d'heures de travail pourrait être signé.

Monsieur G estime quant à lui que Monsieur D ne lui a rien expliqué mais lui a remis une enveloppe fermée avec interdiction de l'ouvrir, enveloppe qui contenait la notification d'une rupture de contrat de travail.

La lettre de rupture a également été adressée à Monsieur G par recommandé du même jour et réceptionné le 7 décembre 2018; le courrier est libellé comme suit :

« Monsieur G.

Par la présente, je vous notifie la rupture de contrat d'employé qui vous liait à la SPRL Garage Nicolas DELHEZ, depuis le 6 octobre 2009, moyennant un préavis de 5 mois et 15 semaines.

Ce préavis prend cours le lundi 10/12/2018.

Il est bien entendu que durant toute la durée du préavis, vous resterez tenu d'effectuer vos prestations.

Recevez, Monsieur G, l'expression de nos salutations distinguées. »

Le lendemain, soit le 6 décembre 2018, Monsieur G est allé travailler normalement, mais s'est rendu chez son médecin dès le soir même, Monsieur G ayant été visiblement très choqué de la nouvelle de son licenciement.

Monsieur G. a été déclaré en incapacité dès le 7 décembre 2018 par son médecin traitant et son psychiatre confirmera le diagnostic le 8 décembre 2018 ; depuis lors Monsieur G. est toujours en incapacité.

Cette incapacité a pour conséquence qu'à l'heure actuelle, le préavis notifié par l'employeur n'a pas encore pu être presté et il est toujours suspendu au jour de l'audience.

Monsieur G ne comprenant pas la décision de le licencier puisqu'il n'avait jamais reçu d'avertissement et estimant que la volonté de lui faire prêter son préavis procédait d'une véritable mise en scène a demandé par courrier du 7 janvier 2019 les raisons de son licenciement en application de la CCT 109.

Le GARAGE DELHEZ & FILS SPRL y a répondu en date du 26 février 2019, il y est précisé :
« Nous avons constaté ces derniers mois de nombreuses erreurs tant au niveau des commandes que des remises de prix aux clients comme par exemple :

- o une erreur de prix sur pack ST line du bon de commande de Mr , en date du 06/11/2018. Le manque à gagner et la rectification au client nous ont coûté 1150,00€ + Tva ;
- o une erreur de prime de stock sur le bon de commande de Mr . en date du 10/11/2018. Le manque à gagner de 652,00 € + TVA ;
- o oubli de commande d'un nouveau véhicule, FORD ECOSPORT de Mr en date du 09/08/2018. Le véhicule avait été marqué comme commandé mais cela n'avait finalement pas été fait. Le véhicule vient seulement d'arriver alors que le délai normal est de 3 mois. En compensation au client nous avons dû lui fournir gratuitement un kit neige au prix de 660,00 € TCAC ;
- o erreur de commande sur la couleur du véhicule pour la société THOMAS & PIRON en date du 13/10/2018. La voiture devait être noir métal (shadow black) et est arrivée en gris clair (moondust silver). Un accord avec le client a donc été nécessaire ;
- o plusieurs plaintes de clients que vous ne suiviez pas leurs demandes de remise de prix ou de renseignements complémentaires pour les délais de livraison !
- o le samedi 1^{er} décembre, vous avez travaillé seul, et vous avez oublié de rentrer 3 véhicules du garage que vous aviez mis en place vous-même, le matin, en façade du garage. Les véhicules étaient alors exposés à un risque de vol extrêmement important qui n'est pas acceptable.

De plus, j'ai constaté un clair manque de résultat de vente véhicules neuf et occasion. Aucune vente voiture neuve en novembre, seulement une occasion. Perte de chiffre sur l'année !

De plus, outre ces oublis et erreurs, vous vous obstinez à ne pas suivre mes instructions et il était nécessaire de devoir continuellement vous relancer pour avoir un travail accompli. Cela s'illustre notamment dans le fait que vous ne vous êtes jamais servi du nouveau programme de vente obligatoire pour FORD suite à la signature du contrat XPOWER le 02/10/2018.

Je vous ai alerté et nous avons discuté à maintes reprises sur ces différents éléments en essayant de trouver des solutions mais pour autant je n'ai pas constaté d'amélioration de votre part.

Ce sont ces motifs qui m'ont conduit à prendre la décision de rompre votre contrat de travail».

Monsieur G a toujours par courrier formulé toute une série d'autres demandes relatives à des jours d'absence justifiée non payés reprises sur ses fiches de paye.

Par la suite le conseil de Monsieur G) a également adressé divers courriers de réclamation au GARAGE DELHEZ & FILS SPRL qui n'y a jamais répondu avant la présente procédure, n'ayant jamais été retirer les recommandés qui lui ont été adressés.

ANALYSE DU TRIBUNAL

A. QUANT A LA RESOLUTION JUDICIAIRE ET A LA REPARATION DU DOMMAGE

- Législation applicable :

La loi du 3 juillet 1978 fixe des obligations à l'égard des travailleurs mais aussi des employeurs, le Tribunal relève notamment :

En son article 17 : « **Le travailleur a l'obligation: 1° d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus;... »**

En son article 20 : « **L'employeur a l'obligation:**

1° de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus, notamment en mettant à sa disposition, s'il y échet et sauf stipulation contraire, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail;

2° de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur et que les premiers secours soient assurés à celui-ci en cas d'accident.

À cet effet, une boîte de secours doit se trouver constamment à la disposition du personnel;

3° de payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus; »

Enfin, en son article 32 il est précisé : « **Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats régis par la présente loi prennent fin:**

1° par l'expiration du terme;

2° par l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu;

3° par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture;

4° par la mort du travailleur;

5° par la force majeure »

Quant aux modes de résolution du contrat, le code civil est également applicable et en fixe les modes généraux, ainsi il est précisé à l'article 1184 du Code civil qui prévoit que la condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques, pour le cas où l'une des deux parties ne satisferait point à son engagement . Dans ce cas, le contrat n'est pas résolu de plein droit.

Il en ressort que la partie envers laquelle l'engagement n'a pas été exécuté a alors le choix ou de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible ou d'en demander la résolution avec dommages et intérêts. La résolution doit être demandée en justice.

Ainsi, la résolution judiciaire requiert une inexécution suffisamment grave des obligations contractuelles, sans que la faute doive consister en une faute grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978. (C.Trav. :Mons; 27 oct. 2006; JLMB., 2008,p. 400; CTrav, Liege, 3 juin 2003,;J.T.T., 2004,p, 21, voy, S. DELOOZ, X VLIÉGHE, « La résolution judiciaire in Le droit du travail dans tous ses secteurs; :CUP, Anthemis, 2008, p, 214, n° 34 et p, 216)

Le juge est investi du pouvoir d'apprécier souverainement si le manquement invoqué est suffisamment grave pour justifier la résolution judiciaire. (Cass., 12 nov, 1976, Pas 1977, p.291)

La Doctrine a clairement précisé : « *La résolution judiciaire opère ex tunc (c'est-à-dire avec effet rétroactif), les parties. devant 'être replacées dans la même situation que: si le contrat n'avait pas été. conclu. Cependant, à l'égard d'un contrat à prestations successives, comme lorsqu'il s'agit d'un contrat de travail, elle opère ex nunc (sans effet rétroactif) dès lors que les obligations de «faire» ne peuvent être restituées. La résolution devrait par conséquent produire ses effets au moment du prononcé de la décision judiciaire ordonnant la résolution, sauf si le contrat de travail a été suspendu pendant l'instance* » (S. DELOOZ, X VLIÉGHE, « La résolution judiciaire », op. cit., pp 225-220)

Concernant la charge de la preuve, la Cour de Cassation a précisé : « *Hormis l'existence d'une présomption, la charge de la preuve repose sur celui qui invoque l'existence d'un fait à l'appui de sa demande, en application de l'article .1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire.* » (Cass., 17 sept. 1990, Chron, D,S., 1991,p. 151)

Enfin, concernant la réparation du dommage, la doctrine relève que : « *(,) Le dédommagement ne consiste pas et accorder des dommages et intérêts dont le montant est équivalent à une indemnité de rupture. Cependant une pallie de la jurisprudence tend à considérer que le dédommagement peut correspondre une indemnité de rupture considérant que l'indemnité de rupture constitue un mode d'évaluation satisfaisant du dommage. Toutefois, les dommages et intérêts peuvent être évalués d'une autre manière et les montants alloués peuvent être supérieurs au montant d'une indemnité de rupture s'ils sont justifiés. Parfois le préjudice subi est évalué ex aequo et bono(..)*» (M. DAVAGLE, «La résolution judiciaire du contrat de travail », Ors., nov, 2008, p. 10)

- **Application concrète :**

Le Tribunal a interrogé plusieurs fois le conseil de Monsieur G pour connaître de manière précise « le manquement à ce point grave qu'il implique une résolution judiciaire ».

Monsieur G répète qu'il s'agit des « faux » motifs du licenciement et de la manière dont il a été licencié alors qu'il n'avait jamais reçu d'avertissement au préalable et ce alors qu'il se donnait sans compter pour son employeur qui constitue le manquement.

Or le Tribunal constate que l'employeur a respecté les règles de forme pour licencier Monsieur G . il a fait le calcul du préavis à prester qui n'est pas remis en cause par Monsieur G .

Le fait de rompre le contrat avec un préavis à prester plutôt qu'à payer est un choix de l'employeur qui est parfaitement autorisé par la loi et qui ne peut donc pas constituer un manquement grave.

De fausses raisons ou une fausse justification du licenciement ne constituent pas plus un manquement grave impliquant une résolution judiciaire, ce type de reproches sera analysé dans le cadre de la CCT 109.

Quant à la manière dont Monsieur D aurait annoncé son licenciement à Monsieur G , c'est-à-dire selon Monsieur G en lui remettant un courrier qu'il avait ordre de n'ouvrir que chez lui et sans aucune autre explication, outre le fait que cela est contesté par Monsieur D , le Tribunal estime que cela ne permet pas de justifier une résolution judiciaire, mais devra de nouveau être analysé en ce qui concerne les suites du licenciement à savoir CCT 109, dommage moral ou licenciement abusif.

Le Tribunal estime que pour qu'il y ait résolution judiciaire, il faut qu'il y ait des manquements graves dans le chef de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail, or aucun manquement dans l'exécution du contrat de travail n'est épinglé de manière précise, les manquements invoqués étant plutôt généraux et relatifs selon le Tribunal à une interprétation personnelle de Monsieur G sans qu'aucun élément objectif ne vienne les démontrer.

Il n'y a donc pas lieu de faire droit à la demande de résolution judiciaire de Monsieur G et en conséquence il n'y a pas lieu de faire droit à sa demande de dommage et intérêt en lien avec cette demande de résolution judiciaire.

B. QUANT AU LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DERAISONNABLE (CCT 109)

- **Législation applicable**

La CCT 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement met en place la notion de licenciement manifestement déraisonnable, le but de cette CCT étant de permettre au travailleur de connaître les raisons de son licenciement.

La définition est visée à **l'article 8** de la CCT 109 qui précise : « *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.* »

Sur base de cette disposition, il appartient au Tribunal de contrôler deux éléments (voir notamment M. STRONGYLOS, R. CAPART, G. MASSART, Le statut unique ouvriers- employés, commentaires pratiques de la loi du 26 décembre 2013, Les dossiers du BSJ, Limal, Anthémis, 2014, pages 129 à 131):

1. Il doit tout d'abord vérifier si les motifs sont ou non en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.
2. Il doit ensuite contrôler l'exercice du droit de licencier de l'employeur par référence à ce que serait l'exercice de ce droit par un *employeur normal et raisonnable*.

La doctrine a ainsi précisé : *« 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)

Le commentaire de cet article, au sein de la CCT n° 109 mérite d'être consulté car il précise l'intention commune des partenaires sociaux.

Il 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. »

En préambule, le rapport au Roi sur la C.C.T. n°109 (juridat.be) précise : *« Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée.*

La présente convention collective de travail prévoit que lorsque l'employeur licencie un travailleur engagé pour une durée indéterminée après six mois d'occupation pour 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 que ce licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, il s'agit d'un licenciement manifestement déraisonnable. Une sanction séparée y est liée .

Par la présente convention collective de travail, les partenaires sociaux entendent en outre créer la sécurité juridique, afin d'éviter des contestations juridiques concernant le licenciement devant le juge. »

Il en résulte que le Tribunal doit se livrer uniquement à un contrôle marginal et ne peut donc substituer purement et simplement sa propre appréciation à celle de l'employeur. Il doit laisser à celui-ci la maîtrise de la gestion de son entreprise, seules les décisions manifestement déraisonnables pouvant être sanctionnées.

La procédure applicable pour solliciter les raisons du licenciement est précisée à **l'article 4**, ainsi il est prévu : « . 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.

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail. »

L'article 5 prévoit quant à lui : « 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 deux 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.

Cet article 5 est toutefois tempéré par **l'article 6** qui dispose : « 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. »

En ce qui concerne la charge de la preuve, la doctrine indique, sur base de **l'article 10** de la CCT 109 :« En cas de contestation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est répartie de la manière suivante :

- *Si l'employeur a correctement communiqué les motifs du licenciement sur demande du travailleur ou d'initiative, 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 ou pas correctement communiqué au travailleur 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 ».*(L. PELTZER, E. PLASCHAERT, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014 », J.T. 2014, p. 387)

Enfin, la sanction prévue en cas de licenciement manifestement déraisonnable est prévue à **l'article 9** de la CCT. n° 109 qui prévoit : « *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.* »

La CCT 109 précise que cette indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

Le commentaire du texte de la CCT précise, quant au choix du montant de l'indemnisation, qu'il dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement sans préjudice de la possibilité laissée au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil.

La doctrine a ainsi précisé : « *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)

- **Application concrète**

Le Tribunal estime qu'indépendamment de la résolution judiciaire, il y a bien eu une rupture du contrat par le préavis donné et le Tribunal doit donc vérifier si le licenciement donné à Monsieur G le 5 décembre 2018 n'est pas manifestement déraisonnable.

Les motifs du licenciement invoqué dans le courrier du 26 février 2019 se concentrent essentiellement sur des erreurs, petites ou grandes qui se multipliaient et des oublis de la part de Monsieur G sont ajouter à cela un manque de résultat, le fait de n'avoir jamais utilisé le nouveau programme informatique et le fait de ne pas avoir fourni la preuve de la réussite d'un examen imposé pour obtenir l'agrément pour les financements.

Le Tribunal estime que le libellé dudit courrier contrairement à ce qu'indique Monsieur G n'est nullement humiliant mais relate simplement des faits dont la lecture pouvait sans doute être désagréable pour Monsieur C.

Ainsi, le Tribunal peut comprendre que Monsieur G vive mal la lecture de ce courrier, d'autant qu'il travaille depuis des années dans le secteur, et qu'à la lecture des attestations tant de Monsieur G que du GARAGE DELHEZ & FILS SPRL, il était un collègue et un vendeur apprécié, et qu'il mettait tout son dévouement dans son travail.

Toutefois, le Tribunal ne trouve nulle part dans le dossier que le GARAGE DELHEZ & FILS SPRL dépeindrait Monsieur G comme un mauvais travailleur incompetent, par contre il met en avant que depuis quelques temps les erreurs (avec parfois de graves conséquences financières pour le garage) se multipliaient.

Monsieur G conteste les erreurs et oublis en fournissant des explications crédibles mais non démontrées ; quant au GARAGE DELHEZ & FILS SPRL il explique de manière précise des erreurs qu'auraient commises Monsieur G, en déposant des pièces justificatives permettant ainsi également de les rendre crédibles sans toutefois que le Tribunal puisse dire sans conteste qu'elles sont démontrées de manière objective.

Toutefois, concernant un problème d'oubli (occasionnant par le fait même des erreurs), le Tribunal trouve dans les dossiers de pièces déposés, deux éléments tout à fait objectifs.

D'une part, le mail adressé par le comptable du GARAGE DELHEZ & FILS SPRL à son secrétariat social en juillet 2018 mettant en évidence qu'avant d'en arriver au licenciement de Monsieur G et compte tenu de l'existence de problèmes de concentration et d'oubli dans son chef, Monsieur D souhaiterait diminuer ses heures.

Ce mail est important puisqu'il précise :

*« Pour faire suite à une précédente réunion vos services pourriez-vous svp refaire le point sur le cas suivant :
Monsieur C
Démarques à faire pour passer d'un temps plein à un mi-temps !!
Devons-nous lui donner un préavis avant, si oui de combien de temps, puis réengager ?
Coût de ce préavis ?
Pouvons-nous avoir avec l'employé un accord et agir autrement pour modifier son contrat ?
Si la demande vient de lui, est-ce plus rapide moins couteux ?
Monsieur D, gérant, se rend compte d'un « problème » chez Monsieur G
rencontrant à certains moments des difficultés à faire son travail mais ne veut pas s'en séparer, juste alléger son temps de travail ».*

Le Tribunal constate donc que déjà en juillet 2018 Monsieur D avait constaté « un problème chez Monsieur G » impliquant par moment des difficultés à faire son travail.

Cette phrase permet de confirmer les soucis d'oubli et les erreurs en découlant relatés dans le courrier du 26 février 2019.

Bien que les attestations déposées par le GARAGE DELHEZ & FILS SPRL émanent de collègues en place, le Tribunal y voit des collègues qui précisent qu'il était agréable de travailler avec Monsieur C mais mettant également en avant que depuis un certain temps il y avait beaucoup d'oublis, laissant penser à un problème médical.

Le Tribunal retient notamment l'attestation de Monsieur S qui précise : « *En étant le plus ancien ouvrier de la concession je me suis permis plusieurs fois de suggérer à Jean-Louis de consulter un médecin afin de trouver une solution à ces manques de concentration et oubli perpétuelle.* »

Ainsi, à la lecture du dossier, le Tribunal retient que depuis un certain temps l'état de santé de Monsieur C posait question.

Or la lecture des pièces médicales déposées par Monsieur G. viennent confirmer cette constatation.

En effet, le Tribunal relève dans le protocole d'examen du Docteur GILLAIN du 11 janvier 2019 : « *Les plaintes actuelles sont :*

Depuis le mois de mai dernier, monsieur présente une lenteur idéatoire, un manque d'énergie, un manque d'élan ainsi qu'une paraphasie et un manque de mot. Monsieur vous consulte dans ce contexte et un bilan médical organique est initié ; HTA et diabète découverts en mai dernier. Hypothèse de l'effet 'un surmenage professionnel. Patient très motivé par son travail qui continue à travailler. »

Cette pièce médicale vient confirmer qu'à tout le moins depuis le mois de mai 2018, Monsieur G. présentait des problèmes médicaux se présentant par une lenteur idéatoire, un manque d'énergie, un manque d'élan ainsi qu'une paraphasie et un manque de mot, ce qui vient confirmer la description faite de manière non médicale par Monsieur D et certains collègues des problèmes de Monsieur G.

Certes, Monsieur G. invoque le fait que cet état qui a trouvé son apogée au moment du licenciement suite au choc reçu par la prise de connaissance de la décision du GARAGE DELHEZ & FILS SPRL était préexistant mais surtout était imputable à une surcharge de travail.

Le Tribunal constate que les médecins de Monsieur G. semblent effectivement attribuer son état à une surcharge de travail depuis environ deux ans.

Quand bien même le Tribunal pourrait estimer que Monsieur G. démontre l'existence d'une surcharge de travail depuis deux ans, pour pouvoir en tirer les conséquences que le licenciement est manifestement déraisonnable, il faudrait que cette surcharge de travail soit fautive de la part du GARAGE DELHEZ & FILS SPRL, or le Tribunal estime que Monsieur G. n'apporte pas cette preuve.

Quant aux autres motifs invoqués, bien que le Tribunal estime qu'ils ne permettent pas à eux seuls de justifier le licenciement, ils viennent compléter la problématique.

Concernant la chute des ventes qui ne peut évidemment pas être décisive puisqu'elle dépend de la situation économique générale et n'est donc pas imputable à Monsieur G. elle est simplement avérée par les chiffres.

Quant aux deux autres reproches, à savoir l'utilisation d'un nouveau programme et la réussite de l'examen d'agrégation du SPF économie, outre le fait qu'ils ne sont pas contestés par Monsieur C ils sont démontrés par les éléments du dossier.

Le Tribunal a le sentiment que ces évolutions du métier avec de plus en plus d'exigence informatique et la démonstration de nouvelles compétences par le biais d'un examen viennent contribuer à la surcharge de travail de Monsieur G. qui était constamment soumis à des nouveautés dans le mode de fonctionnement de son travail et à l'acquisition de nouvelles compétences contrôlées par des tiers, ont participé au surmenage.

Or ces nouvelles compétences qui étaient également imposées à l'employeur par FORD ou le SPF FINANCES ne sont pas imputable au GARAGE DELHEZ & FILS SPRL et ne peuvent donc être constitutives d'une faute.

Cette vision du Tribunal est encore confirmée par le rapport médical du 11 janvier 2019 déposé par Monsieur C lui-même puisqu'il y est mentionné : *« Monsieur est vendeur de voitures dans un grand garage de la région. Il vit depuis deux ans une surcharge de travail.*

Monsieur ressent une désorganisation du travail ; désorganisation qui est secondaire à l'organisation qui lui est imposée mais également des difficultés à organiser lui-même »

Le Tribunal estime que les raisons du licenciement invoquées par le GARAGE DELHEZ & FILS SPRL sont démontrées et que tout employeur qui aurait agi en bon père de famille aurait fait de même, d'autant que le Tribunal relève que le GARAGE DELHEZ & FILS SPRL a tenté de trouver une autre solution, son but initial en juillet 2018 n'étant pas de le licencier mais bien de diminuer ses heures.

Le courrier envoyé par le comptable du GARAGE DELHEZ & FILS SPRL démontre la bienveillance de l'employeur même si le Tribunal doit bien admettre que le GARAGE DELHEZ & FILS SPRL a été mal conseillé puisque d'autres possibilités existaient s'il voulait vraiment garder Monsieur G. et seulement réduire ses heures avant sa pension mais cela ne relève pas de la faute du GARAGE DELHEZ & FILS SPRL

Le Tribunal estime en conséquence que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable et débout Monsieur G. de sa réclamation à cet égard.

C. QUANT AUX HEURES SUPPLEMENTAIRES

- Législation applicable

La doctrine et la jurisprudence sont unanimes sur le fait que le travailleur qui réclame le paiement d'heures supplémentaires a la charge de la preuve de la réalisation de ces heures et du fait qu'elles ont été faites de l'accord de l'employeur.

La jurisprudence a rappelé à de multiples reprises que : *« Le travailleur qui réclame le paiement d'heures supplémentaire se doit prouver, d'une part, leur réalité et leur nombre, d'autre part, qu'elles ont été accomplies à la demande ou, tout au moins, avec l'approbation tacite de son employeur. La durée totale des prestations supplémentaires peut être établie par présomptions concordantes et précises. »* (C. trav. Mons (2e ch.) n° 2013/AM/350, 2 juin 2014 J.T.T. 2014, liv. 1194, 31)

« Le travailleur qui réclame le paiement d'heures supplémentaires doit non seulement prouver qu'elles ont été effectivement prestées, mais aussi que cela s'est fait à la demande ou avec l'approbation de l'employeur » (C. trav. Bruxelles (6e ch.) n° 2010/AB/885, 12 décembre 2012 J.T.T. 2013, liv. 1152, 126, note)

Par contre, les heures supplémentaires peuvent avoir été acceptées tacitement par l'employeur comme le rappelle la Cour du Travail de Gand et de Namur : *« La charge de la preuve tant de la prestation d'heures supplémentaires que de l'accord, fût-il tacite, de son employeur (ou de son administration) est à charge de l'employé. Il importe peu que les heures supplémentaires aient été convenues ou seulement imposées au travailleur (Cour trav. Gand, 24 décembre 2003, J T. T., 2004, p.42) .*

Le droit à la rémunération des prestations de travail supplémentaires n'est pas subordonné à l'accord exprès de l'employeur sur ces prestations. Il suffit que celui-ci ait pu raisonnablement être au courant de la durée des tâches accomplies par son travailleur, sur lesquelles il a donc marqué son accord tacite (Cour trav. Liège, 20 avril 2004, J.T.T.,2004, p.435).Ledit droit ne peut être refusé que si le travailleur a effectué des prestations excédentaires contre la volonté exprimée ou les instructions précises de son patron (Cour trav. Liege, 9' ch., 26 juin 2006, R.G. n°30.241/01). » (Cours du travail - Arrêt n° F-20130528-18 (2012/AN/66) du 28 mai 2013, stradalex))

En outre, concernant la réclamation d'heures supplémentaires sur l'intégralité de la période d'occupation, le Tribunal doit avoir égard aux éléments suivants:

« Lorsque le travailleur ne réclame pas le paiement d'heures supplémentaires pendant plusieurs années, sa demande formulée tardivement est cependant prise avec circonspection¹¹. Il en est tout spécialement ainsi lorsque le travailleur ne paraît pas avoir été animé d'une crainte particulière dans ses rapports avec l'employeur¹². En réclamant tardivement des sursalaires, le travailleur rend difficile la tâche de l'employeur d'apporter la preuve contraire» (Cours du travail - Arrêt n° F-20130528-18 (2012/AN/66) du 28 mai 2013, stradalex))

« L'infraction de non-paiement de la rémunération des heures supplémentaires est

réalisée au moment où la rémunération doit être payée ; il s'agit donc d'une infraction instantanée. Il en va d'autant plus ainsi que l'autorité employeuse avait écrit au travailleur pour lui indiquer que la prestation d'heures supplémentaires n'était plus tolérée ; celui-ci ne peut donc pas prétendre que l'employeur lui aurait imposé de telles heures. En l'espèce, il n'y avait en outre pas d'unité d'intention » (C. trav. Bruxelles (3e ch.) n° 2016/AB/1121, 10 avril 2018 Chron. D.S. 2020, liv. 1, 23)

- **Application concrète**

Monsieur G. estime qu'il a fait des heures supplémentaires par le simple fait que les heures d'ouvertures étaient conséquentes.

Le Tribunal constate que Monsieur C. effectue le calcul des ses heures supplémentaires sur l'intégralité de la période d'occupation en prenant les heures d'ouverture du garage et en déduisant les heures de son contrat de travail, ce qui engendre 792heures supplémentaires pour un montant de 167.128,80€.

Outre le décompte effectué par Monsieur G. et les horaires d'ouverture publiés dans un journal, Monsieur G. ne démontre pas avoir été présent à chaque moment de l'ouverture et avoir donc presté des heures supplémentaires.

Les attestations déposées ne peuvent suffire à justifier sa réclamation car d'une part elles ne précisent pas les jours exactes visés et ne permettent pas de savoir si selon l'horaire du jour la présence de Monsieur G. était normale ou non.

De plus, certaines attestations viennent simplement confirmer qu'il faisait son travail durant ce qu'il appelle lui-même « un horaire normal ».

Quoiqu'il en soit, pour que des heures supplémentaires puissent être octroyées, elles doivent être démontrées précisément et il appartient également à Monsieur G de démontrer que la prestation de ces heures supplémentaires l'étaient à la demande de l'employeur ou au moins avec son accord tacite, ce qu'il ne fait pas.

Le fait évidemment que Monsieur G réclame des heures supplémentaires pour les 9 années d'occupation alors qu'il n'apporte aucun élément permettant de démontrer qu'il en avait déjà réclamés, ou qu'il s'était au moins plein des multiples heures faites ne permet pas de rendre crédible sa réclamation qui n'est étayée par aucun élément objectif.

Il y a lieu de débouter Monsieur G. de sa réclamation relative aux heures supplémentaires.

D. QUANT AUX ABSENCES JUSTIFIEES

C'est après 9 ans de travail et alors que chaque année il y a eu ce type de mention reprise sur ses fiches de paye que Monsieur G estime que ce n'est pas correcte et demande le payement de 36,5 jours de congés qu'il n'a pas pu prendre.

Le Tribunal comprend de ce libellé que Monsieur G) estime qu'il n'a jamais eu d'absence justifiée.

Le Tribunal s'étonne du laps de temps mis à réclamer ces jours-là, d'autant que selon les fiches de paye déposées, en fin d'année, c'était des nombres de jours conséquents qui étaient mentionnés en jour d'absences justifiées (4, 5 voire 6 jours sur le même mois)..

De nouveau, le Tribunal est bien en peine de trouver des éléments de preuve permettant d'apporter à tout le moins une présomption telle que la preuve de la fermeture.

Un minimum d'éléments de preuve s'impose et ceci est d'autant plus important que durant 9 ans, Monsieur G a visiblement marqué son accord avec ses fiches de paye et d'après les fiches de paye déposées par Monsieur G des éléments ne jouent pas en sa faveur puisque pour le mois d'août 2018 notamment des jours de vacances annuelles sont comptabilisés et la totalité des congés ont été pris selon la fiche de paye de décembre 2018.

Le Tribunal estime qu'à défaut de preuves minimum, la demande de Monsieur G est également non fondée.

E. QUANT AU DOMMAGE ET INTERETS POUR DOMMAGE MATERIEL ET MORAL

- **Législation applicable**

L'article 1134 du Code civil qui précise : « *Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.*

Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise.

Elles doivent être exécutées de bonne foi. »

Cet article fonde la notion d'abus de droit, or pour qu'il y ait abus de droit il y a lieu de démontrer l'existence d'une faute, d'un dommage et d'un lien de causalité

La demande de dommage et intérêt peut aussi trouver son fondement dans l'article 1382 du code civil dispose que : « *Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer. »*

En effet, il est classiquement admis qu'une partie qui abuse d'un de ses droits commet une faute extracontractuelle susceptible d'engager sa responsabilité.

Ainsi pour rappel, la réparation d'un dommage implique pour celui qui l'invoque trois chose :

1. une faute
2. un dommage
3. et un lien de causalité entre les deux.

La doctrine confirme cette position : « *Pour obtenir des dommages et intérêts complémentaires à l'indemnité de préavis, l'employé « devra établir que le dommage*

dont il demande réparation n'a pas été causé par le congé, même s'il l'a été à l'occasion de celui-ci ; ce sont les circonstances accompagnant – inutilement ou fautivement – le congé qui justifient l'allocation de ces dommages et intérêts ».(C. WANTIEZ, Obs. sous Cass., 7 mai 2001, J.T.T. 2001, p. 412).

- **Application concrète**

Avant de vérifier l'existence d'un dommage moral ou matériel, le Tribunal se doit de vérifier la faute qui aurait été commise.

De nouveau, comme déjà développé ci-dessus, le Tribunal ne perçoit pas la faute épinglée par Monsieur G

Le Tribunal peut comprendre qu'il ait reçu un choc lorsque Monsieur D lui a annoncé qu'il mettait un terme au contrat, mais la gravité de ce choc semble, d'après les rapports médicaux déposés, être le point de rupture d'un état psychologique déjà avéré.

La conséquence douloureuse de cette annonce n'en fait pas une faute pour autant et le Tribunal est bien en peine de trouver des éléments de preuve permettant de démontrer que Monsieur D aurait été insultant, ou irrespectueux.

En l'absence de faute, il n'y a pas lieu d'analyser l'existence d'un dommage, qu'il soit matériel ou moral.

Il y a lieu de débouter Monsieur G de ces deux chefs de demandes.

DECISION DU TRIBUNAL,

Le Tribunal, statuant contradictoirement ;

Dit l'action recevable mais non fondée,

Condamne Monsieur G aux dépens (frais de justice) du le GARAGE DELHEZ & FILS SPRL liquidés à 8.400€

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

DE CONINCK Valérie,
BORREMANS Catherine,
WOTQUENNE Jean-Pierre,

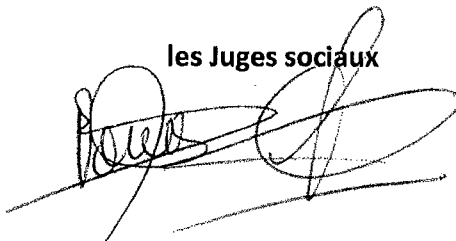
Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le 24/06/2021 par Valérie DE CONINCK, Juge, assistée de Edwige FRAITURE, Greffier,

Le Président,



les Juges sociaux



le Greffier,

