

numéro de répertoire 2021/ 15 769
date du jugement <u>10/12/2021</u>
numéro de rôle R.G. : 20/ 2927/ 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

Troisième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :**Monsieur R**

Partie demanderesse, représentée par Maître Lucie REYNKENS, avocate substituant ses confrères Maîtres Barbara BENEDETTI et Stéphane ROBIDA, avocats à 4100 BONCELLES, Route du Condroz 61-63.

Contre :

La SA CARREFOUR BELGIUM, dont le siège social à 1140 EVERE, avenue des Olympiades, 20, inscrite à la BCE sous le n° 0448.826.918.

Partie défenderesse, représentée par Maître Frédéric HENRY, avocat substituant son confrère Maître Jean-Paul LACOMBLE, avocat, à 4020 LIEGE, Parc d'Affaires Zénobe Gramme, Square des Conduites d'Eau 7/8, Bâtiment H.

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 23 octobre 2020 ;
- l'ordonnance 747§1 CJ du 1^{er} décembre 2020 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 1^{er} février 2021 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 30 mars 2021 ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 1^{er} juin 2021 ;
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 30 juillet 2021 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 4 octobre 2021 ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 12 novembre 2021.

I. FAITS

Monsieur R. a été engagé par la SA CARREFOUR BELGIUM (ci-dessous CARREFOUR) dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à partir du 21 mars 2016 en qualité de « *candidat manager Métier* ».

A partir du 1^{er} juin 2016, il a été nommé « *Manager Métier faisant fonction au Carrefour 639-Ans* » par le biais d'une lettre de CARREFOUR datée du 20 juin 2016, contresignée par Monsieur R. et valant avenant au contrat de travail.

Cet avenant précise qu'une période de « *faisant fonction* » de 12 mois est prévue, laquelle doit permettre à Monsieur R. de développer les compétences techniques et managériales nécessaires à la bonne réalisation des finalités de cette fonction, et qu'au terme de cette période, l'idée est de titulariser définitivement Monsieur R. dans cette fonction.

Le 8 août 2017, Monsieur R. a subi un accident du travail qui a entraîné une longue incapacité de travail.

Suite à la fin de cette incapacité et la visite à la médecine du travail demandée par CARREFOUR (et réalisée le 8 novembre 2019), Monsieur R. a repris le travail le 12 novembre 2019.

Toutefois, à cette date, CARREFOUR a immédiatement réalisé une évaluation dite « *évaluation de fin de faisant fonction* ».

Celle-ci s'achève par les commentaires suivants :

« Nous avons placé toute notre confiance en M. R. et pensions qu'il serait un bon manager dans le futur, une fois la formation passée et les connaissances techniques acquises ainsi que la connaissance de son équipe. 2016 a bien démarré. Malheureusement, en 2017, une fois que M. R. a été placé en situation réelle de manager dans le magasin de Ans, nous avons dû constater une dégradation de beaucoup de compétences, spécifiquement liées à son comportement en tant que Manager et personne faisant partie de la hiérarchie du magasin. A plusieurs reprises, son directeur lui a donné du feed-back oralement par rapport à des manquements, une évaluation devait se faire après sa période de faisant fonction en juin 2017 mais elle n'a pas pu avoir lieu avec les congés de M. R. et 3 semaines de maladie, puis est survenu son accident de travail en août 2017. »

Le jour même, CARREFOUR a proposé à Monsieur R. de signer une convention de fin de contrat de travail (prévoyant le paiement d'une indemnité de 13 semaines ainsi que le solde de rémunération, pécule de vacances etc.), ce que Monsieur R. a refusé.

CARREFOUR a alors, le jour même, notifié à Monsieur R. son licenciement avec effet immédiat moyennant paiement d'une indemnité de préavis de 13 semaines.

Par courrier daté du 22 novembre 2019, Monsieur R. a demandé à CARREFOUR de lui fournir les motifs concrets de son licenciement, conformément à la CCT n°109.

Par courrier du 23 décembre 2019, CARREFOUR a répondu en substance :

- D'une part, que la CCT n°109 est inapplicable car une CCT sectorielle prévoit en l'espèce une procédure spéciale de licenciement ;
- D'autre part, que les motifs du licenciement déjà expliqués à Monsieur R. sont les suivants : *« Il ressort des éléments de votre évaluation que dès 2017, nous avons constaté une dégradation importante de beaucoup de compétences liées à votre comportement en tant que Manager, et notamment :*
 - o *Votre manque d'implication, de motivation et de flexibilité*
 - o *Votre manque d'anticipation*
 - o *Pas de force de proposition commerciale*
 - o *Votre manque d'organisation et de suivi des marchandises et de votre équipe*
 - o *Vos réactions négatives à toute forme de remarques et/ou critiques ainsi que dès que vous quittez votre zone de confort*
 - o *Votre manque d'orientation clients*
 - o *Votre incapacité d'assumer la responsabilité de vos éventuelles erreurs et de les justifier d'une manière.**et compte-tenu de ces éléments déjà cités, votre impossibilité d'adaptation à la nouvelle organisation de travail. »*

Par courrier du 19 février 2020, le syndicat de Monsieur R a contesté la position de CARREFOUR et a indiqué que :

- La procédure prévue par la CCT sectorielle du 19 février 2014 de la CP 312 n'a pas été respectée en sorte que Monsieur R est en droit de réclamer des dommages et intérêts pour perte de chance de conserver son emploi ;
- La CCT du 19 février 2014 n'ayant pas été respectée, la CCT n° 109 est applicable ;
- Monsieur R ne s'est rendu coupable d'aucun comportement fautif pouvant justifier son licenciement ; les éléments avancés sont insuffisants pour justifier une telle décision ;
- Monsieur R a fait l'objet d'une évaluation positive avant son accident du travail et n'a jamais fait l'objet d'un avertissement ;
- Monsieur R est par conséquent en droit de percevoir une indemnité de 3 à 17 semaines de rémunération en application de la CCT n°109.

Par courrier du 9 avril 2020, CARREFOUR a maintenu sa position et a soutenu en résumé que :

- Les manquements de Monsieur R ne constituent pas des insuffisances professionnelles au sens de la CCT du 19 février 2014 en sorte que l'indemnité spécifique prévue à l'article 20 de cette CCT n'est pas applicable ;
- La procédure prévue par cette CCT a été respectée dans son esprit car de nombreuses mises au point ont eu lieu avec Monsieur R pendant la relation de travail en sorte qu'il a eu la possibilité de rectifier le tir et une évaluation a eu lieu le 12 novembre 2019 (toute évaluation antérieure ayant été rendue impossible par l'accident du travail d'août 2017) ;
- Aucune autre fonction vacante correspondant au profil de Monsieur R n'existait ;
- Monsieur R ne démontre pas son dommage ni l'étendue de celui-ci ; la perte de chance ne peut être indemnisée car Monsieur R a été absent plus de deux ans et n'a pas donné suite aux avertissements qui lui ont été adressés ; il est donc seul responsable de son licenciement.
- La CCT n° 109 n'est pas applicable, même si la procédure prévue par la CCT du 19 février 2014 n'a pas été respectée ;
- S'il faut néanmoins appliquer la CCT 109, encore faut-il constater que le licenciement est fondé sur l'aptitude/conduite de Monsieur R et les difficultés organisationnelles engendrées par son absence de plus de deux ans.
- Monsieur R n'a fait l'objet d'aucune évaluation positive en 2017.

Chaque partie ayant maintenu sa position, Monsieur R a introduit la présente procédure.

II. OBJET DE LA DEMANDE

A titre principal, Monsieur R demande que CARREFOUR soit condamnée à lui payer la somme de 15.922,22 € brut à titre d'**indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable** équivalent à 17 semaines de rémunération en vertu de la CCT n°109, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 12 novembre 2019 jusqu'à complet paiement.

A titre subsidiaire, il demande condamnation de CARREFOUR au paiement de la somme de 15.922,22 € brut à **titre de dommages et intérêts** équivalents à 17 semaines de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 12 novembre 2019 jusqu'à complet paiement.

III. RECEVABILITE DE LA DEMANDE

La demande est recevable, aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

IV. EXAMEN DE LA DEMANDE

IV.1. LA CCT N° 109 EST-ELLE APPLICABLE ?

1. Position des parties

Monsieur R soutient que la CCT n°109 est applicable car la procédure prévue par la CCT sectorielle du 19 février 2014 n'a pas été respectée et que cette CCT ne prévoit aucune sanction. Il cite de la doctrine et de la jurisprudence à l'appui de sa position.

CARREFOUR considère que la CCT n°109 n'est pas applicable parce qu'il existe en l'espèce une procédure spéciale de licenciement prévue par la CCT sectorielle du 19 février 2014 et qu'il importe peu que cette CCT soit moins protectrice que la CCT n° 109, qu'elle ne prévoit aucune sanction et que la procédure de licenciement prévue n'ait éventuellement pas été respectée (*quod non* selon CARREFOUR).

2. Rappel des principes

L'article 2 §3 de la CCT n°109 prévoit que :

« La présente convention collective de travail ne s'applique pas non plus aux travailleurs qui font l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail. »

Cette disposition relative au champ d'application de la CCT n° 109 est parfaitement claire et ne nécessite aucune interprétation.

Il en résulte de façon limpide que le travailleur qui peut se prévaloir d'une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail, ne peut se prévaloir de la CCT n°109.

Le texte ne prévoit aucune autre condition complémentaire. Il n'est pas prévu que le travailleur n'est exclu du champ d'application de la CCT n°109 que si :

- la procédure spéciale de licenciement a été respectée ;
- cette procédure offre au travailleur une protection au moins équivalente à celle prévue par la CCT n°109 ;
- cette procédure prévoit une sanction au moins équivalente à celle prévue par la CCT n°109.

Le Tribunal partage donc l'avis de la jurisprudence largement majoritaire selon laquelle la CCT n°109 est inapplicable dès que le travailleur relève du champ d'application d'une procédure spéciale de licenciement¹.

3. Application dans les faits

Il n'est pas contesté que Monsieur R relève du champ d'application de la CCT sectorielle du 19 février 2014 relative à la sécurité d'emploi conclue au sein de la CP 312.

Cette CCT (pièce n° 5 de Monsieur R) prévoit une procédure spéciale de licenciement, laquelle est applicable à Monsieur R.

En effet, son article 20 prévoit que les licenciements individuels pour insuffisance professionnelle après le 6^{ème} mois après l'entrée en service sous un contrat de travail à durée indéterminée doivent, en résumé :

- être précédés d'un avertissement écrit émanant de la direction du siège où le travailleur est occupé ou de la direction centrale ou régionale du personnel ;
- si l'avertissement ne produit aucun effet, l'entreprise s'efforce dans toute la mesure du possible d'améliorer le niveau et les compétences professionnelles du travailleur concerné en vue d'essayer de le maintenir dans sa fonction ou s'efforce de le muter à une fonction susceptible de rencontrer davantage ses possibilités professionnelles ;
- si les efforts n'aboutissent pas, le licenciement du travailleur ne peut s'effectuer qu'après avertissement préalable de la délégation syndicale.

Monsieur R avait plus de 6 mois d'ancienneté et était sous contrat de travail à durée indéterminée. Il résulte de son évaluation du 12 novembre 2019, du C4 et des motifs avancés par CARREFOUR pour justifier le licenciement dès le 23 décembre 2019 qu'il a été licencié pour insuffisance professionnelle.

La procédure spéciale de licenciement précitée lui était donc applicable.

Monsieur R est donc exclu du champ d'application de la CCT n°109.

Ainsi qu'indiqué ci-dessus, il importe peu à cet égard que la procédure spéciale de licenciement prévue par la CCT du 19 février 2014 ait ou non été respectée et qu'elle prévoit ou non une protection équivalente à la CCT n° 109.

La demande principale de Monsieur R en ce qu'elle est fondée sur la CCT n° 109, est donc non fondée.

¹ Voy. notamment T. trav. Hainaut, division de Mons, 16 octobre 2017, RG n°16/543/A, disponible sur www.terralaboris.be; Trib. Trav. Francophone Bruxelles, 20 mai 2019, RG n°18/1092/A, inédit, p. 10.6 de CARREFOUR ; cité par A. HACHEZ, L. MIDOL et P. VANHAVERBEKE « Le champ d'application de la CCT n°109 : un champ de mines ? », *In Le licenciement abusif et/ou déraisonnable – Cinq années d'application de la CCT n°109*, ouvrage collectif sous la direction de CH-E CLESSE, de S. GILSON et de P. NILLES, Anthemis, 2020, p. 63 ; Trib. Trav. néerlandophone Bruxelles, 24 juin 2018, RG n° 17/1167/A, pièce n°10.1 de CARREFOUR ; Trib. Trav. Anvers, 31 mai 2017, RG n° 16/2996/A, inédit, pièce n°10.4 de CARREFOUR, cité par A. HACHEZ, L. MIDOL et P. VANHAVERBEKE, *o.c.*, pp.63-64.

IV.2. APPLICATION DE LA CCT SECTORIELLE DU 19 FEVRIER 2014

1. Position des parties

Monsieur R soutient que la procédure spéciale de licenciement n'a pas été respectée et demande en conséquence l'application des principes de droit commun de la responsabilité civile.

Il estime que CARREFOUR a commis une double faute :

- le non-respect de cette procédure et
- le licenciement pour des motifs fallacieux, le réel motif de son licenciement étant, selon lui, sa longue incapacité de travail.

Monsieur R soutient que ces fautes lui ont causé un préjudice qui consiste dans la « *perte de son travail et les conséquences qui en découlent à savoir une perte financière et la difficulté de retrouver un emploi* ». Son préjudice est selon lui d'une part financier et d'autre part moral dès lors qu'il est « *difficile pour Monsieur R d'accepter son licenciement car il n'a commis aucune erreur ou faute dans l'exécution de son contrat de travail* ».

CARREFOUR soutient que la procédure prévue par la CCT du 19 février 2014 a été respectée car Monsieur F a reçu des avertissements à plusieurs reprises et qu'elle lui a laissé le temps de s'améliorer.

Elle soutient en outre que les motifs du licenciement sont établis.

Elle considère en outre que Monsieur R n'établit pas de dommage car :

- le dommage dont il se prévaut en terme de requête est purement hypothétique (à savoir que si la procédure avait été respectée, il n'aurait peut-être pas perdu son emploi) et
- le dommage dont il se prévaut dans ses conclusions n'est pas distinct du dommage que l'indemnité de préavis est destinée à réparer.

2. Rappel des principes

1.

La CCT du 19 février 2014 ne prévoit aucune sanction.

En cas de non-respect de celle-ci, il y a donc lieu d'appliquer les principes de droit commun de la responsabilité, comme le sollicite Monsieur R.

Selon ces principes, il appartient à Monsieur R de démontrer :

- une faute
- un préjudice
- le lien causal entre la faute et le préjudice.

2.

Concernant le préjudice, il faut rappeler que selon la Cour de cassation le préavis ou l'indemnité qui en tient lieu répare forfaitairement tout le dommage résultant de la rupture, en ce compris le dommage moral.

Le travailleur doit donc établir que le dommage dont il demande réparation n'a pas été causé par le congé. Il doit démontrer des circonstances particulières qui accompagnent le congé et qui justifient l'octroi de ces dommages et intérêts².

3. Application dans les faits

a) La faute

- Non-respect de la CCT du 19 février 2014

La procédure de licenciement prévue par la CCT du 19 février 2014 n'a manifestement pas été respectée.

CARREFOUR n'apporte pas la preuve de l'envoi du moindre avertissement écrit à Monsieur R. . Le fait qu'éventuellement, Monsieur F ait reçu des avertissements ou des rappels à l'ordre oraux (ce qui n'est du reste pas non plus démontré par CARREFOUR et qui est formellement contesté par Monsieur R.) est sans pertinence. La CCT prévoit en effet l'envoi d'un avertissement écrit.

Surabondamment, force est de constater que le reste de la procédure n'a pas non plus été respecté puisque CARREFOUR n'établit pas qu'elle se serait efforcée d'améliorer le niveau professionnel de Monsieur R afin qu'il puisse répondre aux exigences de la fonction, ni qu'elle a tenté de le reclasser dans un autre poste. Enfin elle ne démontre pas que la délégation syndicale a été informée préalablement au licenciement.

Il est donc établi que CARREFOUR a commis une faute

- Motifs du licenciement

Pour rappel, le droit de mettre fin au contrat de travail est un droit fondamental de l'employeur qui ne peut être sanctionné (sous réserve bien entendu des dispositions particulières du droit du travail) que dans le cadre de la théorie de l'abus de droit (laquelle est, dans le cadre de la responsabilité contractuelle, une construction jurisprudentielle inspirée de l'article 1134, alinéa 3 du Code civil – exécution de bonne foi des conventions).

Il appartient donc à Monsieur R. de prouver que CARREFOUR a usé de son droit de licencier d'une façon qui dépasse manifestement l'usage normal de ce droit par un employeur normalement raisonnable et prudent.

Conformément à l'article 870 du Code judiciaire et à l'article 8.4 du Code civil (Livre 8), Monsieur R doit faire la preuve de ses allégations. Il lui appartient donc de démontrer que les motifs invoqués par CARREFOUR sont inexacts et qu'il a été licencié pour des motifs qui ne sont pas acceptables.

² Pour un rappel de ces principes, voy. C. trav. Liège, 25 juin, 2010, J.T.T. 2010, liv. 1081, 423; Chron. D.S. 2013, liv. 4, 194, note CLESSE, C.

Or certes, CARREFOUR n'apporte pas le moindre commencement de preuve de l'insuffisance professionnelle qu'elle impute à Monsieur R mais celui-ci, alors qu'il supporte la charge de la preuve de la faute de CARREFOUR, n'apporte pas le moindre commencement de preuve de la qualité de ses prestations en qualité de manager. Ainsi, il ne démontre pas qu'il aurait fait l'objet d'une évaluation positive avant son accident du travail comme il le soutient. Les pièces qu'il produit ne sont pas suffisantes à cet égard. En effet, les SMS échangés avec sa collègue (qu'il produit en pièce n°17) évoquent une évaluation début 2017 (soit bien avant la fin de la période de « faisant fonction » qui devait s'achever en juin 2017) et ne prouvent du reste pas que cette évaluation aurait été positive.

Il n'apporte pas non plus le moindre commencement de preuve que son licenciement, en ce qu'il serait lié à son incapacité de travail, dépasserait l'usage normal du droit de licencier.

Or le Tribunal rappelle qu'un licenciement motivé par une incapacité de travail n'est pas nécessairement et *ipso facto* fautif car il peut être lié à des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Le Tribunal estime donc que CARREFOUR a commis une faute en ne respectant pas la procédure spéciale de licenciement mais qu'il n'est en revanche pas démontré qu'elle a licencié Monsieur R pour des motifs qui ne sont pas acceptables.

b) Le dommage indemnisable

Compte tenu de la théorie de l'équivalence des conditions applicable en droit commun des obligations, et de la seule faute retenue ci-dessus dans le chef de CARREFOUR, seul le dommage qui ne se serait pas produit tel qu'il s'est produit si la procédure spéciale de licenciement avait été respectée, peut être indemnisé.

Le préjudice financier et moral invoqué par Monsieur R dans ses conclusions³ est un préjudice qui est censé avoir été réparé par l'indemnité de préavis, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation rappelée ci-dessus. Il ne peut donc être réparé une seconde fois.

En revanche, et conformément également à la jurisprudence de la Cour de cassation, le préjudice consistant dans la perte d'une chance de conserver son emploi liée au non-respect d'une clause de stabilité d'emploi est un préjudice distinct de celui qui est réparé par l'indemnité de préavis⁴. Ce préjudice n'est en effet pas lié au congé lui-même mais à la violation de la procédure antérieure à ce congé.

³ Soit la « perte de son travail et les conséquences qui en découlent à savoir une perte financière et la difficulté de retrouver un emploi » et la difficulté « pour Monsieur R d'accepter son licenciement ».

⁴ Voy. Cass., 6 octobre 1997, S970003N, disponible sur juportal.be ; Voy. dans le même sens, C. trav. Bruxelles, 8 juin 2011, RG n° 2010/AB/360, Chron. D.S., 2012, p. 361

La perte de chance de conserver son emploi peut donc en principe être indemnisée en sus du paiement d'une indemnité de préavis, pour autant que cette perte de chance soit en lien causal avec la faute retenue et que la chance perdue soit réelle et sérieuse⁵.

Or en l'espèce, Monsieur R. ne démontre pas qu'il aurait eu une chance sérieuse de conserver son emploi si la procédure avait été respectée. En effet, il n'apporte pas le moindre élément permettant de démontrer qu'il aurait pu améliorer ses compétences professionnelles s'il avait été mis au courant de ses défaillances ni qu'il aurait pu être reclassé au sein de la société dans une autre fonction.

Monsieur R. doit donc également être débouté de sa demande de dommages et intérêts.

IV.3. DEPENS

CARREFOUR considère que l'indemnité de procédure doit être fixée au montant de 2.600,00 €, soit le montant applicable aux litiges dont l'enjeu se situe entre 20.000,01 € et 40.000,00 €.

La demande de Monsieur R. porte pourtant sur un montant de 15.922,22 €. Rien ne justifie de cumuler ses demandes principales et subsidiaires puisque celles-ci sont alternatives et non cumulatives.

Que ce soit dans sa thèse principale ou subsidiaire, Monsieur R. demande le paiement de la somme de 15.922,22 €, enjeu pour lequel l'indemnité de procédure de base est de 1.430,00 €.

DECISION DU TRIBUNAL

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable mais non fondée ;

Condamne Monsieur R. aux dépens, soit :

- la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne : 20,00 € (déjà payée par Monsieur R.)
- l'indemnité de procédure en faveur de CARREFOUR : 1.430,00 €.

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

Stéphanie B.

Cédric A

Philippe S.

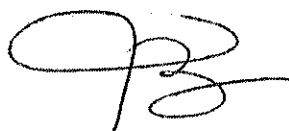
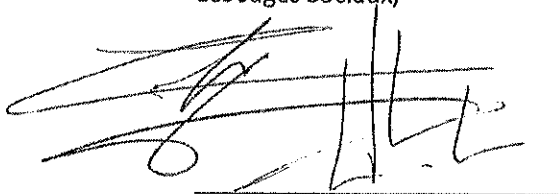
Juge président la chambre

Juge social à titre d'employeur

Juge social à titre d'employé

Les Juges Sociaux,

Le Président,



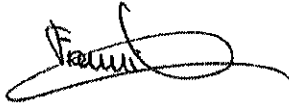
⁵ Voy. en ce sens C. trav. Bruxelles, 9 mars 2021, RG 2018/AL/255 et Cass., 15 mars 2010, C.09.0433, disponible sur www.juportal.be.

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

Le VENDREDI DIX DECEMBRE DEUX MILLE VINGT ET UN

par St. B/ Président de la chambre,
assisté de C. F/ Collaboratrice, Greffier assumé en application de l'article 329 du code
judiciaire.

Le Greffier,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'F. B.', written over a horizontal line.

Le Président,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'B' with a horizontal line extending to the right.