



numéro de répertoire 2022/
date du Jugement <u>26/04/2022</u>
numéro de rôle R.G. : 21/ 1432/ 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

Neuvième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur L **B**

Partie demanderesse, ayant comparu par son conseil Maître Arnaud OLLIVIER, avocat à 4000 LIEGE, Boulevard de la Sauvenière, 85/101

Contre :

LA SRL ORTOS, (BCE: 0742.559.843), dont le siège est établi Bd d'Avroy, 47 à 4000 LIEGE

Partie défenderesse, ayant comme conseil Maître Georges-Henri LAMBERT, avocat à 4607 DALHEM, Chaussée des Wallons, 9, et ayant comparu par Maître Marie-Eve LANGER, avocate se substituant à son confrère précité

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 18 mai 2021.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 22 mars 2022.

I. LA DEMANDE

Par requête du 18 mai 2021, Monsieur L E sollicite la condamnation de son ancien employeur, la S.R.L. ORTOS, au paiement de :

- À titre principal, **14.540,70 €** bruts provisionnels à titre d'**indemnité pour licenciement discriminatoire** à majorer des intérêts au taux légal depuis le 6 janvier 2021 ou à titre subsidiaire, dans l'hypothèse où aucune indemnité pour licenciement discriminatoire n'est due, **9.507,42 €** à titre d'indemnité pour **licenciement manifestement déraisonnable** ;
- À titre principal, **13.422,24 €** bruts à titre de **solde de l'indemnité compensatoire de préavis** à majorer des intérêts au taux légal depuis le 6 janvier 2021 et à déduire les 4 semaines de rémunération déjà payée à titre subsidiaire, **6.711,12 €** à majorer des intérêts au taux légal depuis le 6 janvier 2021 et à déduire les 4 semaines de rémunération déjà payée ;
- À titre principal, 5.000 € à titre d'indemnité pour **licenciement abusif**.

Il demande en outre la condamnation de la partie défenderesse à lui délivrer un

formulaire C4 rempli conformément aux dispositions légales et réglementaires, sous peine d'astreinte de 50 € par jour de retard à partir de la signification du jugement.

II. RECEVABILITE

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux.

III. LES FAITS

Le 15 août 2015, un contrat d'apprentissage est conclu entre Monsieur B et Monsieur M, gérant d'une fleuristerie dénommée « ORTOS ». Ce contrat prévoit l'occupation de Monsieur B, en tant qu'apprenti, du 20 juin 2015 au 31 juillet 2018.

À la suite de ce contrat d'apprentissage, Monsieur B reste occupé par Monsieur M, cette fois en vertu d'un contrat de stage IFAPME, du 1^{er} août 2018 au 31 juillet 2020. C'est Madame L qui est indiquée comme maître de stage.

Pendant ce stage, Monsieur M propose à Madame L de reprendre seule la fleuristerie. Le 22 janvier 2020, la S.R.L. ORTOS est constituée par Madame L et Monsieur N, et, dès le 1^{er} février 2020, Madame L en devient la gérante.

Le 17 août 2020, soit une quinzaine de jours après la fin de son contrat de stage, Monsieur B est engagé dans le cadre d'un contrat de travail ouvrier, à durée déterminée d'un an et à temps plein. Ledit contrat comporte la mention manuscrite : « Ce contrat CDD est vu comme une période d'essai donc soit rien au bout soit un CDI, sauf accord des deux parties. ».

Le 6 janvier 2021, Monsieur B informe son employeur qu'il a contracté le Covid-19 et qu'il est en quarantaine jusqu'au 10 janvier inclus¹.

Le jour-même, il est licencié par lettre recommandée avec effet dès le lendemain moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à quatre semaines de rémunération.

Le 13 janvier 2021, Madame L explicite la motivation de sa décision comme suit :

*« Monsieur,
Même si la CCT 109 traitant de la motivation du licenciement n'est pas applicable à votre cas, je tenais, par pure correction, à vous expliquer brièvement ce qui a conduit à votre licenciement.
Je n'aurais pas pu vous licencier pour faute grave car je n'aurais évidemment pas pu prétendre que vous avez intentionnellement contracté le coronavirus (et, a fortiori, ne pourrais-je pas le prouver) mais il est connu de tous, ici, que vous avez*

¹ Cette période d'incapacité sera prolongée jusqu'au 17 janvier, puis finalement le Docteur M. estimera Monsieur B non contagieux depuis le 13 janvier.

fait preuve de beaucoup de désinvolture à l'égard des règles sanitaires qui nous sont imposées, à tous, dans le cadre de la lutte contre la pandémie de Covid 19.

Si vous aviez pris toutes les précautions utiles et aviez été contaminé, les choses auraient sans doute été différentes.

«Ça devait forcément arriver» est ce que pense tout le personnel ici, mis en quarantaine et très remonté contre votre légèreté en la matière.

Les règles du «vivre ensemble» sont les premières qu'un employeur est en droit d'attendre de ses travailleurs; faire courir des risques pareils à ses collègues (et à la clientèle) n'est pas admissible.

Je ne veux évidemment pas nuire à vos droits au chômage et me contenterai d'un banal «ne convient pas» comme motif du C4.

J'estime néanmoins avoir légitimement usé de mon droit de rupture dans ces circonstances, d'autant que la quarantaine forcée de vos (ex) collègues cause un indiscutable préjudice à l'entreprise.

[...] ».

Le 15 mars 2021, le conseil de Monsieur E_____ adresse un courrier à la S.R.L. ORTOS au terme duquel il conteste la régularité et les motifs de son licenciement. Le 22 mars 2021, le conseil de la S.R.L. maintient sa position et ne s'estime redevable d'aucun montant.

IV. DISCUSSION

1.

Monsieur B_____ considère qu'il a été discriminé sur base de son état de santé, critère protégé par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Il affirme en effet que ce n'est que lorsque son test au COVID-19 est revenu positif que la décision de le licencier a été prise. Partant, la raison du licenciement est selon lui son état de santé actuel.

La S.R.L. ORTOS estime qu'elle n'a pas discriminé Monsieur B_____, puisque ce n'est pas « *parce qu'il est malade* » qu'il est licencié, mais bien parce que la désinvolture dont il faisait preuve entraînait des risques tant pour ses collègues que ses clients. Son employeur considère la contamination de Monsieur B_____ comme la preuve de son attitude désinvolte.

Elle précise en outre que le critère de l'état de santé n'est pas applicable au cas de Monsieur, vu son jeune âge, son absence de symptômes, et la durée de son incapacité.

2.

Monsieur B_____ soutient que son ancienneté a démarré dès la signature de sa convention de stage, soit le 1^{er} août 2018. Il estime que l'interruption entre cette convention et son contrat de travail ne doit pas être prise en compte car il s'agit d'un arrangement concernant ses congés. Il demande donc la régularisation de son indemnité compensatoire de préavis pour tenir couvrir la rémunération de 12 semaines et non 4.

La S.R.L. ORTOS conteste, et soutient que non seulement la convention de stage n'est pas comptabilisée dans l'ancienneté, mais qu'en plus l'interruption entre la convention de stage et le contrat de travail met un terme à toute discussion. Elle confirme donc que l'indemnité équivalente à 4 semaines de rémunération a été correctement allouée.

3.

Monsieur B considère que tant l'exclusion des contrats à durée déterminée que l'exclusion des licenciements ayant lieu dans les six premiers mois d'engagement du champ d'application de la C.C.T. n°109 sont inconstitutionnelles.

Partant du principe que le tribunal écarte le champ d'application de la convention, il la considère applicable. Il déplore des allégations non-fondées, non établies et relevant de la sphère privée. Il sollicite donc indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable.

La S.R.L. exclut l'application de la convention au cas d'espèce, puisque non seulement Monsieur E est engagé sous contrat à durée déterminée, mais qu'en sus son licenciement intervient dans les six premiers mois de son occupation.

Elle ajoute que, même sur le fond, les motifs invoqués sont valables. Elle rappelle qu'elle a versé à Monsieur B une indemnité compensatoire de préavis et qu'elle a elle-même subi un dommage important par sa faute (une perte de chiffre d'affaires d'environ 7.500 €).

4.

Monsieur B s'estime victime d'un licenciement abusif, pour les mêmes motifs que ceux qui rendent selon lui son licenciement manifestement déraisonnable.

La faute commise par son ex-employeur est, d'après lui, la prise en compte d'éléments de sa vie privée (qui de surcroît sont contestés) pour fonder son licenciement, et les circonstances brutales de la décision de Madame L, qui intervient sans avertissement ni audition préalables.

Son dommage consiste en un sentiment d'injustice et un choc psychologique, mais aussi en la perte d'une chance de poursuivre sa carrière au sein de l'entreprise.

La S.R.L. ORTOS estime que mettre fin unilatéralement au contrat de son ouvrier relève de son droit, et que ce simple fait ne peut être constitutif de faute. De la même façon, elle rappelle que l'audition n'est pas une obligation, et que vu l'état contagieux de Monsieur B, elle n'aurait de toute façon pas eu lieu.

V. DECISION DU TRIBUNAL

a. L'indemnité pour discrimination sur base de l'état de santé

i. En droit

1.

L'article 4 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination liste, en son 4°, les critères protégés :

« l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale ».

Bien que l'état de santé ne soit pas défini légalement, de nombreuses juridictions ont précisé qu'il s'agit de « tous les éléments relatifs à l'état de santé du travailleur au moment de la mesure litigieuse et dans le futur par rapport à ce moment »².

Si la Cour de Justice européenne a une jurisprudence établie qui consacre que la « simple maladie » ne relève pas du critère du handicap³, il en va tout autrement du critère de l'état de santé, qui est un critère relevant strictement du droit interne, et ne se retrouve pas dans la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

2.

La distinction directe est :

« la situation qui se produit lorsque sur la base d'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable »⁴.

Pour qu'il y ait distinction au sens de la loi, trois conditions doivent être remplies⁵ :

1. Une différence de traitement (traitement moins favorable) ;
2. Entre personnes se trouvant dans une situation comparable et ;
3. Un lien causal entre le traitement moins favorable et le critère protégé.

3.

La discrimination directe se définit comme « distinction directe, fondée sur un des critères protégés, qui ne peut être justifiée »⁶.

Pour qu'une distinction directement fondée sur l'état de santé ne soit pas considérée comme une discrimination, elle doit être objectivement justifiée par un but légitime, et les moyens de réaliser ce but doivent être appropriés et nécessaires⁷.

4.

L'article 28 de la loi anti-discrimination règle la charge de la preuve. Ainsi, le travailleur qui s'estime victime de discrimination doit apporter au tribunal des éléments qui

² Voir notamment l'arrêt récent : C. trav. Bruxelles, 12 avril 2021, R.G. n° 2018/AB/443, disponible sur terralaboris.be.

³ C.J.C.E. (Grande chambre) n° C-13/05, 11 juillet 2006 (Chacón Navas), CML Rev. 2007 (reflet WADDINGTON, L.), liv. 2, p.487.

⁴ Article 4, 6° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

⁵ Doc. Parl., session 2006-2007, n°51-2722/001, p. 40.

⁶ Article 4, 7° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

⁷ Article 7 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

permettent de présumer l'existence d'une discrimination. Une fois chose faite, c'est au défendeur de démontrer qu'il n'y a pas eu discrimination.

Cet aménagement de la charge de la preuve ne constitue pas un renversement : le travailleur qui se prétend victime de discrimination doit prouver des faits qui semblent indiquer que le traitement défavorable qu'il subit est motivé par des motifs illicites⁸.

Les présomptions ne doivent toutefois pas être appréciées de manière trop stricte, sous peine de ne pas atteindre l'objectif de la loi anti-discrimination : protéger la partie la plus faible en partageant la charge de la preuve. La présomption est donc établie quand un faisceau d'indices confère au comportement du défendeur un caractère suspect⁹.

ii. Application

1.

La « *simple maladie* » relève bien du champ d'application de la loi du 10 mai 2007 et relève du critère protégé de l'état de santé. Le jeune âge de Monsieur B ou son absence, certes contestée, de symptômes sont sans effet.

Conditionner l'interdiction de discrimination basée sur l'état de santé à l'apparition de symptômes, à leur gravité, ou à l'âge de la personne qui en souffre ajouterait des conditions à la loi, et ce raisonnement ne peut être suivi.

Le tribunal n'est en outre pas habilité à remettre en question un certificat médical établi, d'autant plus sans aucun élément objectif permettant de douter que Monsieur E a bien été atteint du coronavirus.

2.

La référence à l'état de santé de Monsieur B dans le courrier de son ex-employeur du 13 janvier 2021 est flagrante : c'est donc sous l'angle de la distinction directe qu'il convient d'apprécier sa demande.

3.

Pour constater une distinction directe, le travailleur qui s'estime victime de discrimination doit prouver suffisamment de faits suspects pour laisser présumer qu'il y a eu discrimination à son égard.

En l'espèce, Monsieur B déplore que si son test était revenu négatif, il n'aurait pas été licencié. Il estime que c'est là l'élément qui a déterminé la décision de Madame L. Il estime que d'autres travailleurs et la gérante elle-même ne respectaient pas les mesures sanitaires, et qu'il est pourtant le seul à avoir été licencié.

Le tribunal relève notamment les éléments suivants :

⁸ Cconst., 12 février 2009, R.G. n°17/2009 et J. RINGELHEIM, V. VAN DER PLANCKE, « Prouver la discrimination », in *Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations*, Anthémis, CUP n°184, p.141.

⁹ C.T. Bxl, R.G. n°2017/AB/97, disponible sur terralabors.be.

- Le témoignage de Madame F ex-employée de la S.R.L. ORTOS, qui atteste des pratiques peu respectueuses des règles sanitaires qui ont lieu au sein de la fleuristerie ;
- La chronologie suspecte des événements : Monsieur B est licencié le 6 janvier alors qu'il est couvert par un certificat médical qu'il communique le jour même à son employeur ;
- Aucune remarque, aucun rappel à l'ordre n'est communiqué à Monsieur B concernant sa « *désinvolture agaçante* » (*sic.*) ;
- Le courrier du 13 janvier adressé à Monsieur B fait référence explicite à son état de santé.

Monsieur B démontre l'existence de faits qui laissent présumer *prima facie* une distinction directe sur la base de son état de santé actuel. C'est donc à la partie défenderesse de démontrer qu'elle ne s'est pas rendue coupable de discrimination.

4.

La S.R.L. ORTOS estime qu'elle ne s'est pas rendue coupable de discrimination, puisque la cause du licenciement n'est pas l'état de santé, mais bien l'attitude désinvolte de Monsieur B. Dans son raisonnement, la contamination au Covid n'est que la preuve de sa négligence.

À cet effet, le tribunal relève que :

- Madame F établit une attestation qui laisse transparaître une certaine animosité personnelle à l'encontre de Madame L ;
- Le C4 de Monsieur B ne fait aucune référence à son état de santé ;
- Plusieurs attestations sont remises par des travailleurs occupés par la S.R.L. ORTOS pour témoigner de son manque de rigueur face à la pandémie et les mesures sanitaires ;
- Une autre collaboratrice de la S.R.L. ORTOS est contaminée par le Covid-19 sans pour autant être licenciée.

La S.R.L. ORTOS établit donc bien qu'en dépit des apparences, le licenciement de Monsieur B est justifié par un motif qui ne relève pas du critère protégé de l'état de santé.

5.

Le tribunal rappelle à cet effet une nuance importante : il est autorisé de licencier un travailleur *pendant* une période couverte par un certificat médical, pour autant qu'il ne soit pas licencié *en raison* de cette incapacité.

M. B a été, certes, licencié à l'occasion de son incapacité pour Covid19 mais non en raison de celle-ci. Son licenciement est la résultante de sa désinvolture à l'égard des règles sanitaires laquelle a entraîné sa contamination et la fermeture de l'entreprise, il n'est pas la résultante de sa maladie temporaire.

Le licenciement de Monsieur B n'est donc pas discriminatoire, en ce qu'il est motivé par son attitude générale alléguée avec une crédibilité certaine, et non par son

état de santé.

5.2. L'indemnité complémentaire de préavis.

5.2.1. En droit

1.

L'article 40 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit les indemnités dues en cas de résiliation du contrat à durée déterminée avant son terme.

Le paragraphe premier prévoit le principe :

« Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, la partie qui résilie le contrat avant terme et sans motif grave est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme. »

Le second paragraphe prévoit l'exception :

« § 2. Par dérogation au paragraphe 1er, lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, chacune des parties peut résilier le contrat avant terme et sans motif grave durant la première moitié de la durée convenue et sans que la période durant laquelle un préavis est possible ne dépasse six mois, et ce moyennant le respect des délais de préavis prévus à l'article 37/2. »

2.

La notion d'ancienneté est définie à l'article 37/4 alinéa 2 de la loi relative aux contrats de travail comme « la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise ».

La question de la prise en compte du stage effectué dans la même entreprise est intéressante. S'il est vrai que le tribunal du travail de Charleroi a pu juger, en 1998, que la durée du stage doit être comptabilisée dans l'ancienneté du travailleur, la tendance majoritaire semble plus nuancée, et distingue deux types de contrats.

Dans le premier type de contrat, l'objectif principal est la formation ; dans le second, le travailleur effectue, sous lien de subordination, des prestations de travail¹⁰. La Cour du travail de Liège a considéré que seuls les contrats dont l'objectif principal est la prestation de travail sous lien de subordination peuvent être comptabilisés dans l'ancienneté du travailleur¹¹.

Or, l'article 2 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 16 juillet 1998 précise bien que

¹⁰ B. PATERNOSTRE, "Ancienneté", In X. Guide social permanent. Tome 5 - Commentaire droit du travail, Partie I - Livre I - Titre V - Chapitre IV, p.416.

¹¹ C.T. Liège, 18 novembre 2008, inédit., R.G. n°8.337/2007.

l'objet des conventions de stage conclues avec l'IFAPME est avant tout la formation préparatoire à l'exercice de la profession¹².

3.

Le caractère ininterrompu de l'occupation est consacré par la loi elle-même¹³. La doctrine a pu préciser cette condition, en distinguant les interruptions de droit et les interruptions de fait.

Pour les interruptions de faits, le principe est qu'il y a interruption dès qu'il y a un jour entre deux contrats, sauf dans certaines hypothèses bien spécifiques ou en cas d'intention frauduleuse de l'employeur¹⁴.

5.2.2. Application

1.

La question de l'ancienneté doit être tranchée de manière préalable. Comme développé supra, le tribunal considère que la période de stage au sein de la S.R.L. ORTOS ne doit pas être comptabilisée comme de l'ancienneté au sens de la loi relative aux contrats de travail.

En effet, l'objet principal de la convention de stage conclue par Monsieur B est la formation. Le fait qu'il ait été amené à exécuter des tâches de même nature et de même ampleur que les autres travailleurs ne permet pas d'énervier ce constat. En effet, l'objectif premier d'une formation est de placer le stagiaire dans les mêmes conditions que les travailleurs pour le former au mieux à la réalité du terrain.

Conformément à la jurisprudence de la Cour du travail de Liège précitée, le tribunal considère donc que la durée du stage n'est pas comprise dans l'ancienneté de Monsieur B, et que celle-ci commence donc le 17 août 2020.

2.

Même s'il devait être considéré que les conventions de stage sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté – *quod non* – le tribunal n'aurait pu y procéder en raison de l'interruption de près de 15 jours entre la convention et le contrat de travail.

Il importe peu que cette interruption ait été convenue entre les parties comme étant une période de congé ou pas : dès lors qu'il n'est pas contesté qu'elle n'est pas imputable à une intention frauduleuse de l'employeur, cette interruption exclut définitivement la prise en compte de la convention de stage dans le calcul de l'ancienneté.

3.

L'ancienneté de Monsieur E commence le 17 août 2020, et le contrat est rompu le 6 janvier, soit au cours du 4^e mois d'occupation.

¹² Article 2 de l'arrêté du Gouvernement wallon relatif à la convention de stage dans la formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises du 16 juillet 1998.

¹³ Article 37/4 de la loi relative aux contrats de travail.

¹⁴ B, PATERNOSTRE, "Ancienneté", *op. cit.*, pp.407 à 411.

S'agissant d'un contrat à durée déterminée rompu dans sa première moitié¹⁵, il convient de vérifier que le préavis théorique aurait bien théoriquement pris fin dans les 6 premiers mois. En l'espèce, le préavis de 4 semaines aurait bien pris fin dans ce délai¹⁶.

L'application de l'article 40 §2 de la loi relative aux contrats de travail est donc parfaitement justifiée, et l'indemnité octroyée à Monsieur B correctement calculée.

4.

Un employeur raisonnable et prudent placé dans les mêmes conditions que Madame L aurait également appliqué l'article 40§2 de la loi relative aux contrats de travail.

Le recours à cette disposition n'est donc pas constitutif d'un abus de droit.

5.3. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

5.3.1. En droit

1.

L'article 2 §2 de la convention collective de travail n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement précise que « *La présente convention collective de travail ne s'applique toutefois pas aux travailleurs qui sont licenciés durant les six premiers mois d'occupation. [...] »*.

Cette exclusion a été critiquée par une partie de la doctrine¹⁷, qui la juge contraire à la philosophie de la loi sur le statut unique¹⁸ et contraire également au principe d'égalité. Cette doctrine ne fait néanmoins nullement l'unanimité : d'autres auteurs estiment que l'ancienneté est un critère de distinction légal et que, n'étant pas visée comme critère de discrimination par la loi du 10 mai 2007, il peut valablement y être recouru pour créer des distinctions¹⁹.

2.

L'application de la convention collective de travail n°109 aux contrats à durée déterminée est limitée : le chapitre 4 de la convention ne leur est pas applicable. Ainsi, un travailleur engagé dans les liens d'un contrat à durée déterminée peut demander à son employeur de lui fournir les motifs de sa décision (chapitre 3), mais il ne peut pas demander en justice réparation pour licenciement manifestement déraisonnable (chapitre 4)²⁰.

Une fois de plus, cette limitation est critiquée par une partie de la doctrine qui considère

¹⁵ La moitié du contrat étant fixée au 16 février 2021.

¹⁶ En prenant cours le lundi 11 janvier 2021, le préavis de quatre semaines aurait théoriquement pris fin le 15 février 2021, dans le délai de 6 mois.

¹⁷ M. L. WANTIEZ et G. LEMAIRE, « Quelques questions relatives à la convention collective n°109 concernant la motivation du licenciement », *J.T.T.*, 2014, pp. 261-269.

¹⁸ Loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés, *M.B.*, 31 décembre 2013.

¹⁹ E. PLASSCHAERT, E. JAMAELS, « La motivation du licenciement en 109 questions & réponses », *Études Pratiques de Droit Social*, n° 2022/1, Kluwer, Liège, 2022, p.11.

²⁰ E. PLASSCHAERT, E. JAMAELS, « La motivation du licenciement en 109 questions & réponses », *op.cit.*, p.9.

que si l'article 63 de la loi sur le contrat de travail a, en son temps, été jugé constitutionnel par la Cour²¹, cette position ne vaut plus depuis la loi sur le statut unique²².

Un courant opposé soutient que les travailleurs exclus par le champ d'application de la convention collective de travail n°109 qui estiment leur licenciement manifestement déraisonnable sont toujours en mesure de s'appuyer sur les principes généraux de droit civil (licenciement abusif et/ou discriminatoire, notamment) pour obtenir une indemnisation complémentaire²³.

5.3.2. Application

1.

Monsieur B souhaite que le tribunal applique la C.C.T. n°109 et juge les restrictions de son champ d'application inconstitutionnelles.

La double question des six premiers mois et des C.D.D. fait l'objet de nombreux débats en doctrine. La position du tribunal est de considérer que le champ d'application de la C.C.T. n°109 est valable, et doit être respecté.

2.

En ce qui concerne l'exclusion des six premiers mois d'engagement, le tribunal considère, à l'instar de la doctrine majoritaire, que l'ancienneté est un critère de distinction légal qui est utilisé dans différentes réglementations.

La référence au délai de 6 mois s'inscrit dans un ordre d'idées plus général, qui est de permettre tant aux employeurs qu'aux travailleurs de vérifier que l'engagement leur convient et que chacun répond aux attentes de l'autre.

Le fait que Monsieur B ait eu divers contacts avec Madame LANGER auparavant, notamment en qualité de maître de stage, n'implique en rien que Madame LANGER, gérante depuis février 2020 seulement, ait eu connaissance des compétences professionnelles de Monsieur B :

Enfin, comme soulevé par la S.R.L. ORTOS, les attentes d'un employeur ne sont pas les mêmes à l'égard d'un apprenti, d'un stagiaire ou d'un travailleur à temps plein. La mention manuscrite ajoutée au terme du contrat de travail de Monsieur B « *Ce CDD est vu comme une période d'essai* », atteste bien que l'employeur n'estimait pas avoir suffisamment d'éléments pour engager Monsieur dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée et qu'il souhaitait s'assurer de ses compétences professionnelles.

3.

En ce qui concerne l'exclusion des contrats à durée déterminée d'une partie du champ

²¹ C.const., 18 octobre 2012, *JTT*, 2013, p. 53, la cour considérait que la distinction entre les travailleurs engagés pour une durée déterminée et ceux engagés pour une durée indéterminée ne violait pas le principe d'égalité.

²² M. L. WANTIEZ et G. LEMAIRE, « Quelques questions relatives à la convention collective n°109 concernant la motivation du licenciement », *op.cit.*

²³ E. PLASSCHAERT, E. JAMAELS, « La motivation du licenciement en 109 questions & réponses », *op.cit.*, p.9.

d'application seulement, elle ne paraît pas non plus violer le principe d'égalité.

La réglementation applicable aux C.D.D. est particulière, et découle du caractère précaire de ce type de contrat ; les possibilités de rompre un contrat à durée déterminée sont en effet limitées et soumises à des règles différentes de celles applicables aux C.D.I.

Enfin, la théorie du licenciement abusif permet au travailleur engagé dans le cadre d'un contrat à durée déterminée d'obtenir une indemnisation complémentaire.

4.

La convention collective de travail n'étant pas applicable en l'espèce, aucune indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est due.

5.4. L'indemnité pour Licenciement abusif

5.4.1. En droit

1.

L'abus de droit a été défini par la Cour de cassation comme étant :

« L'exercice d'un droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par une personne prudente et diligente »²⁴.

En matière de contrats de travail, est abusif l'exercice du droit de licencier « d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent »²⁵.

2.

La jurisprudence impose au travailleur qui se prétend victime d'un licenciement abusif d'apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture est concrètement abusif²⁶. Il ne peut se contenter d'affirmer que son licenciement repose sur des motifs non avérés voire inexistant.

Il peut s'agir d'un motif volontairement inexact, des circonstances qui accompagnent la rupture, ou encore d'un motif futile qui remet en cause la moralité ou l'honnêteté du travailleur²⁷. Il se peut aussi que l'exercice du droit soit totalement disproportionné par rapport à l'intérêt poursuivi, ou qu'il révèle une intention de nuire ou un comportement anormal.

3.

Outre la faute, le travailleur qui invoque le licenciement abusif doit quantifier son dommage, et celui-ci doit être distinct de celui qui est présumé réparé par l'indemnité

²⁴ Cass., 10 juin 2004, *Pas.*, p.996.

²⁵ Cass., 18 février 2008, *J.T.T.* 2008/8, pp.117-118.

²⁶ T.T. Liège, 3 mai 2019, R.G. 17/250/A, disponible sur *terralaboris*

²⁷ M. JOURDAN, S. REMOUCHAMPS, S. CALA, « Le licenciement abusif de l'ouvrier », *X., Guide social permanent. Tome 5 - Commentaire droit du travail, Partie I - Livre I, Titre V, Chapitre III, 2 - 10 - Partie I - Livre I, Titre V, Chapitre III, 2 - 10900.*

compensatoire de préavis. Cette dernière répare en effet tout le dommage, tant moral que matériel, qui résulte de la rupture du contrat. L'indemnité pour abus de droit répare, quant à elle, un dommage exceptionnel qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit²⁸.

4.

Enfin, la faute de l'employeur et le dommage du travailleur doivent être en lien causal : le dommage particulier découle des circonstances du licenciement.

5.4.2. Application

1.

Le licenciement de Monsieur B repose sur un motif relativement léger, à savoir une « *attitude désinvolte* » lequel n'est corroboré que par des attestations de ses anciens collègues, attestations relativement stéréotypées, qui plus est établies par des travailleurs toujours occupés par la S.R.L. ORTOS.

L'employeur soutient que Monsieur B méconnaissait, volontairement, les règles sanitaires en vigueur à l'époque des faits.

Licencier est un droit fonction, la théorie de l'abus de droit et, dans le cas d'espèce, du licenciement abusif, vient justement poser les limites de l'exercice normal de ce droit. Ce droit ne peut être détourné de sa finalité économique et sociale.

Le manque relatif d'éléments probants appuyant la thèse de l'employeur permet de considérer que les motifs du licenciement sont assez légers, c'est un licenciement épidermique décidé *ab irrato*.

C'est en ceci qu'il est fautif.

2.

Monsieur E estime que son dommage s'élève à 5.000 €, évalués *ex aequo et bono* pour compenser son dommage moral et la perte d'une chance de poursuivre sa carrière au sein de la S.R.L. ORTOS.

Or Monsieur B ne justifie d'aucun dommage spécifique comme, notamment, des difficultés avec l'ONEm, ... qui ne serait pas compensé par l'indemnité de rupture.

Le dommage moral n'est pas suffisamment établi, et il ne suffit pas pour tout travailleur licencié d'estimer sa situation injuste pour ouvrir le droit à une indemnisation.

3.

Dans ces conditions, le tribunal constate que si Monsieur E n'échoue pas à prouver la faute de son employeur, il n'en va pas de même de son dommage.

²⁸ Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.* 2001, p.410.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Dit l'action recevable mais non fondée.

Déboute Monsieur B. de ses demandes de licenciement discriminatoire, de licenciement manifestement déraisonnable, d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire et de licenciement abusif.

Condamne Monsieur B aux dépens étant l'indemnité de procédure, limitée à 1.300 €.

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

VAN PRAAG FABRICE,	Juge, présidant la chambre,
LETTE LOUIS,	Juge social employeur,
TRINON JEAN,	Juge social ouvrier,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **26/04/2022** par VAN PRAAG FABRICE, Juge, présidant la chambre, assisté de **BOLLETTE MARIE-CHRISTINE**, Greffier,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,


