



numéro de répertoire

2022/13977

date du Jugement

18/11/2022

numéro de rôle

R.G. : 21/ 2434/ 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****Sixième chambre**

présenté le

ne pas enregistrer

En cause :

H
Domicilié

Partie demanderesse,
ayant comparu par son conseil Maître BRUYERE JEAN-PHILIPPE, avocat, à
4000 LIEGE, Avenue Constantin de Gerlache, 41,

Contre :

La SPRL TOITURES DELHEZ CEDRIC, inscrite à la BCE sous le numéro
0536.793.941, dont le siège social est sis rue des Heids, 95 à 4610 BEYNE-
HEUSAY

Partie défenderesse,
ayant comparu par son conseil Maître BECKER ANNE, avocat, à 4000
LIEGE, rue Fusch 8,

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 **23/08/2021** ;
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue par la chambre de céans le **02/11/2021** ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le **29/12/2021** ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le **04/03/2022** ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le **31/03/2022** ;
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le **01/06/2022** ;
- les ultimes conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le **23/06/2022** ;
- 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 **16/09/2022**.

RECEVABILITE

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

OBJET DE LA DEMANDE

1. Par requête contradictoire du 26/08/2021, la partie demanderesse postule la condamnation de la SRL TOITURES DELHEZ CEDRIC à lui payer :
 - Une somme de 10.671,24 € brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
 - 1 € provisionnel du chef d'arriérés de rémunération et de sursalaire pour heures supplémentaires ;
 - Une somme de 41,92 € à titre de dommage et intérêts pour non délivrance des écochèques ;
 - 1 € provisionnel à titre de dommage et intérêts pour usage abusif du chômage temporaire.

Le tout à majorer des intérêts au taux légal depuis les différentes date d'exigibilité.

2. Dans ses conclusions de synthèse, le travailleur a chiffré ses chefs de demande de la façon suivantes :
 - 10.671,24 € brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
 - 1 € provisionnel du chef d'arriérés de rémunération et de sursalaire pour heures supplémentaires ;
 - 41,92 € à titre de dommage et intérêts pour non délivrance des écochèques ;
 - 600,00 € net à titre de dommage et intérêts pour usage abusif du chômage temporaire.

Toujours à majorer des intérêts au taux légal depuis les différentes date d'exigibilité.

Il postule également à ce que soit ordonnée la production de l'ensemble des fiches de chantier le concernant.

A titre subsidiaire, il souhaite être autorisé à apporter la preuve par toutes voies de droit, témoins y compris, que :

- du jour de la reprise des activités de la SRL Toitures Delhez Cédric, après le premier confinement lié au Covid, en mai 2020, jusqu'au jour de son licenciement, au 31 août 2020, le demandeur a été le seul ouvrier du département châssis de l'entreprise à ne pas reprendre le travail;
- durant sa mise en chômage temporaire, à partir de mars 2020, la SRL Toitures Delhez Cédric a fait réaliser des prestations par des sous-traitants.

RETROACTES ET FAITS PERTINENTS

1. Le demandeur a été occupé par la SRL TOITURES DELHEZ CEDRIC en qualité d'ouvrier Q.2 du 19/02/2018 au 31/08/2020 d'abord dans le cadre d'un C.D.D. de 6 mois puis dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps plein.

La fonction pour laquelle il a été engagé était celle de poseur de menuiseries extérieures.

Le demandeur a été licencié par recommandé du 26/08/2020 avec effet au 01/09/2020, moyennant une indemnité de rupture de 60 jours ouvrables.

Le motif précis du chômage indiqué sur le formulaire C4 est : « Motif économique ».

2. En date du 05/12/2019, un avertissement fut adressé au demandeur, il lui est reproché : *« Nous avons pu constater, depuis quelques temps et ce malgré nos avertissements verbaux, que vous continuez à arriver de manière tardive à l'atelier (entre 7h15 et 7h30).*

Or, suivant le régime du bâtiment et nos conditions, vous devez être à l'atelier pour 7h précise au plus tard.

En agissant de la sorte, vous vous mettez dans votre tort.

Vous vous basez sur de contrats de travail obsolètes.

En effet, ces conditions étaient valables tant que vous étiez sous contrat de travail PFI et contrat à durée déterminée, lequel a pris fin depuis le 19 août 2018.

Depuis, vous êtes sous contrat de travail à durée indéterminée, lequel se base sur le régime du bâtiment, les règles émises par la commission paritaire 124 et notre règlement de travail.

En effet, vous devez être à 7h au siège social et effectuer 8 heures de travail effectives sur chantier.

Les temps de trajets ne sont pas rémunérés en travail effectif mais, en contrepartie, vous avez droit à une indemnité de mobilité pour les trajets aller et retour quotidiens.

Ces faits perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise et retardent l'équipe avec laquelle vous travaillez. De plus, ils vont à l'encontre de vos obligations professionnelles et contractuelles.

En outre, vous avez également décidé, de votre propre chef, de ne pas prendre de temps de midi au moment prévu par notre règlement de travail mais de l'indiquer en fin de journée afin de pouvoir quitter 30 minutes plus tôt.

Or, nous n'avons jamais marqué notre accord sur cela.

Votre comportement est inacceptable, et nous conduit à vous notifier un avertissement qui nous l'espérons vous fera prendre conscience de vos responsabilités professionnelles.

Cet avertissement sera porté à votre dossier ».

Le demandeur n'a pas contesté cet avertissement par écrit.

3. Lors de la crise sanitaire qui sévit à partir des premiers mois de 2020, l'entreprise a été à l'arrêt pendant quelques temps puis a repris à partir du mois de mai.

Le demandeur a été placé en chômage temporaire-COVID de façon continue jusqu'à son licenciement.

Le 20/05/2020, le demandeur recevra la visite, à son domicile, de Monsieur C chef d'équipe du département châssis. A l'insu de celui-ci, Monsieur H procédera à l'enregistrement de la conversation qu'ils auraient eue.

Le sieur C aurait proposer une rupture du contrat de travail, avec délivrance d'un C4 antidadé .

Le travailleur interpellera son employeur à ce sujet dès le 08/06/2020 et lui écrira : « Je reviens vers vous suite à la visite à mon domicile le 20 mai 2020 m'expliquant que je n'étais pas bien dans la société et que ce serait mieux pour moi d'être licencié.

Pour que ce soit plus simple, il me proposait d'accepter sa proposition à savoir : « un préavis antidadé d'avant le Covid».

(...)

Je tiens à faire savoir que contrairement à ses dires, je ne désire pas être licencié. J'aime mon travail mais je n'apprécie pas qu'on me prenne pour un con et j'ai bien des raisons de penser que c'est pour cette raison qu'il veut me licencier.

Depuis la reprise des activités, je sais que la majorité des ouvriers travaillent. Par contre moi, j'ai été mis en chômage temporaire et clairement je ne vois pas pourquoi. Vous mettez des ouvriers toitures en châssis et moi je me retrouve en chômage temporaire. Je ne trouve pas ça logique du tout et je demande à retravailler puisqu'il y a du travail dans l'entreprise.

Je demande donc à réintégrer le travail le plus rapidement possible et attend de vos nouvelles pour me dire quand je recommence ».

Par courrier du 10/06/2020, la SRL répondit que cette initiative n'était pas une demande de sa part mais résultait d'un malentendu du chef d'équipe et de poursuivre : « Je vous rappelle quand même que vous étiez venu m'informer, il y a quelques mois, de votre souhait de quitter notre entreprise et des démarches que vous aviez entrepris pour trouver un autre travail... La demande de Monsieur C était donc légitime.

De plus, n'est-il pas étrange que, maintenant, vous avez subitement changé d'avis et déclarez « aimer » votre travail et marquez votre souhait de recommencer à travailler alors que vous me l'avez clairement dit à l'époque: « vous n'arrivez pas et n'arriverez jamais à vous entendre avec votre responsable»! Vous aviez également ajouté que vous n'étiez pas d'accord avec le fonctionnement des horaires du secteur de la construction...

(...)

Contrairement à ce que vous voulez faire croire dans votre lettre, cela prouve un désintéressement complet vis à vis de notre entreprise.

En outre, je confirme que l'entreprise a repris doucement ses activités à partir du mois de mai.

Les ouvriers ont recommencé au fur et à mesures. Mais, pour des raisons économiques, nous n'avons pas encore pu reprendre tout le monde.

Nous avons choisi de vous faire recommencer en dernier pour plusieurs raisons :

La première: Plusieurs chantiers lourds étaient prévus.

Avec vos problèmes de dos (plusieurs certificats rentrés cette dernière année pour ce problème récurrent), nous préférions d'ailleurs prendre un renfort avec un homme de la section « couverture » plutôt que de risquer de vous blesser à nouveau.

La deuxième : Votre comportement.

-Depuis le mois de janvier, vous n'êtes plus jamais venu me saluer au bureau, ni à votre arrivée, ni à votre départ en fin de journée. Il s'agit là d'un manque de respect.

-Vos revendications incessantes auprès des membres du personnel mettent une mauvaise ambiance dans l'entreprise.

Enfin, pour terminer, j'ai appris que vous aviez diffusé un commentaire sur les réseaux sociaux mentionnant le nom de la société. Sachez qu'il s'agit d'une atteinte à la notoriété!

Je n'ai pourtant pas pris la peine de vous envoyer un blâme.

Si cela venait à se reproduire, sachez que je serais obligé de le faire.

Dès que nous serons prêts à vous faire recommencer, je vous le ferai savoir ».

4. Le licenciement étant intervenu en date du 26/08/2020 avec effet au 01/09/2020, par courrier recommandé du 04/09/2020, le demandeur a sollicité la motivation de son congé conformément à la C.C.T. 109.

Par courrier recommandé du 30/09/2020, l'employeur a communiqué la réponse tracé par son organisation syndicale. Après avoir rappelé les principes, il indique : « *L'impact du COVID 19 a entraîné, au sein du secteur de la construction, une baisse importante du travail au sein des entreprises, ces dernières n'ayant pas toujours eu d'autres choix que de se séparer de certains membres de leur personnel.*

Notre affilié se devait de rester maître de l'organisation et de l'orientation à donner à son entreprise en prenant les mesures adéquates.

S'il n'y avait pas de travail en suffisance, elle se devait, dans un premier temps, de recourir au chômage temporaire.

Cependant, à partir du moment où le chômage temporaire devenait structurel, notre affilié n'avait pas d'autre choix que de se séparer de certains membres du personnel pour manque de travail.

Malheureusement, ce choix s'est porté sur votre client.

Il est important de préciser que la SPRL TOITURES ET CHASSIS CEDRIC DELHEZ n'a procédé à aucun engagement suite au licenciement de Monsieur H

Ce sont bien des raisons économiques qui ont poussé notre affiliée à procéder au licenciement (...)

Pour votre information, différents reproches ont été formulés à votre client par le passé, tels que:

- des arrivées tardives répétées perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise (2019)*
- le non-respect des consignes et le non-respect des horaires de travail figurant au règlement de travail (2019).*

De plus, Monsieur H avait ouvertement déclaré, à l'époque, son souhait de quitter son employeur pour diverses raisons sur lesquelles je ne m'étendrai pas.

Pour ces différentes raisons, dont la principale concerne le manque de travail au sein de l'entreprise, nous estimons vous apporter la preuve que le licenciement de votre client ne présente aucun caractère manifestement déraisonnable ».

5. Les démarches amiables n'ayant pas abouti, le demandeur a introduit la présente action.

DISCUSSION

A- Le licenciement manifestement déraisonnable :

En droit :

A.1. L'article 8 de la CCT n°109 définit le licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit du 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.

Le commentaire du texte de la CCT précise : « 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 ».

Le licenciement ne sera donc pas manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la CCT n°109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier n'est pas une décision que n'aurait jamais prise un employeur normal et prudent.¹

Le caractère marginal du contrôle judiciaire prévu par l'article 8 de la CCT et qui porte sur l'analyse des motifs du licenciement est exprimé par le terme *manifestement déraisonnable* et par le fait qu'il doit s'agir d'une décision qui n'aurait *jamais* été prise par un employeur normal et prudent.

L'article 10 de la CCT n°109 détermine la répartition de la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur en cas de contestation du motif de licenciement.

Cette répartition est liée au respect ou non de la procédure de communication des motifs concrets qui ont conduit au licenciement (articles 5 et 6 de la CCT) :

- si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.
- il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.
- il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

Le texte, en prévoyant que chacune des parties qui allègue des faits en assume la charge de la preuve, fait application du droit commun de la preuve².

Le droit commun de la preuve est prévu aux articles 870 du Code judiciaire³ et 8.4 du Livre VIII du nouveau Code Civil⁴.

Le principe de la collaboration à l'administration de la preuve trouvera également à s'appliquer dans cette optique civiliste⁵.

¹ A. FRY, « La CCT n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in Actualités et Innovations en droit social, sous la dir. de J. CLESSE et H. MORMONT, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 58-62.

² A. FRY, « La CCT n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in Actualités et Innovations en droit social, sous la dir. de J. CLESSE et H. MORMONT, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 90-95.

³ Article 870 du Code judiciaire : Chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue.

⁴ Article 8.4 du Nouveau Code civil : *Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent. Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.*

⁵ Art.871 du Code judiciaire : Le juge peut néanmoins ordonner à toute partie litigante de produire les éléments de preuve dont elle dispose.

Le fardeau de la preuve sera supporté par l'employeur (s'il n'a pas communiqué les motifs du licenciement) ou par le travailleur (qui n'a pas demandé les motifs ou a dûment reçu communication de ceux-ci).

A.2. Il convient donc de procéder à une analyse des motifs en trois temps :

- Premièrement, la défenderesse établit-elle la réalité des motifs invoqués, à savoir les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou le comportement du demandeur ?

- Dans l'affirmative, la décision de licencier sur base de ces motifs aurait-elle été prise par un employeur normal et prudent ?

- Dans l'affirmative, le demandeur prouve-t-il l'existence d'autres motifs (déraisonnables) à l'appui de son licenciement qu'il invoque ?

En l'espèce :

A.3. A titre de préambule, le Tribunal indique qu'il n'aura pas égard à l'enregistrement de l'entretien que le demandeur a eu avec son chef d'équipe de l'époque. Outre la façon contestable dont cet élément a été recueilli, le Tribunal n'estime pas cet entretien pertinent pour la solution du litige .

En effet, à l'époque, dans sa lettre à son employeur du 08/06/2020, in tempore non suspecto, le demandeur ne remettait pas en cause le caractère personnel et individuel de l'initiative de Monsieur C . Le travailleur écrivait à la SRL : « (...) , il me proposait d'accepter sa proposition (..) » , « Je tiens à faire savoir que contrairement à ses dires (...) » , « (...) c'est pour cette raison qu'il veut me licencier. »⁶

A.4 Un licenciement d'ordre économique :

Dans sa notification des motifs du licenciement, le conseil de l'employeur écrit : « *Ce sont bien des raisons économiques qui ont poussé notre affiliée à procéder au licenciement* ».

Il appartient donc à l'employeur de démontrer la réalité de ces motifs d'ordre économique et le lien existant entre le licenciement et ces motifs d'ordre économique.

La SRL TOITURES DELHEZ CEDRIC affirme être confrontée à une diminution de commandes par rapport à l'année précédente en raison de la crise sanitaire. Cet affirmation n'est étayée par aucune pièce : aucun carnet de commande (ou copie) n'est déposé.

En plus de cette diminution de commandes, l'employeur invoque une diminution de son chiffre d'affaire au cours de l'exercice comptable 2020 par rapport à l'exercice comptable 2019.

⁶ Les termes en gras ont été soulignés par le tribunal.

Néanmoins, la lecture des comptes annuels déposés atteste que le C.A pour :

- L'exercice 2020 était de 3.073.496,46 € ;
- L'exercice 2019 était de 3.179.031,36 € .

Le chiffre d'affaires de la « division » Châssis où travaillait le demandeur est de 1.642.832,38 € en 2019 et de 1.675.097,99 € en 2020.

Le Tribunal considère que plutôt que d'être révélateur d'une diminution chiffre d'affaire, ces comptes démontrent au contraire une relative stabilité de ce chiffre et même d'un gain pour le département Châssis!

Le Tribunal rappelle qu'un exercice fiscal s'apprécie sur 12 mois et qu'il n'y a pas lieu de diviser cette période pour n'en retenir que les seuls mois impactés par la crise COVID.

La SRL TOITURES DELHEZ CEDRIC invoque alors une attestation de son comptable relevant un résultat après impôt de 25.590,59€ pour 2020 alors qu'il était de 39.516,52 € pour 2019.

Le Tribunal partage l'analyse du demandeur à ce sujet : l'implantation d'un nouveau show-room à VISÉ, à peine sorti du COVID, est une raison suffisante pour expliquer cet diminution du résultat après impôt qui par ailleurs est une donnée moins révélatrice que le chiffre d'affaire.

La défenderesse ne dépose pas le bilan social pour ces années.

Le Tribunal juge par conséquent que la défenderesse n'apporte pas la preuve des raisons économiques avancées par elle comme motif du licenciement

A.5 Un licenciement en lien avec la conduite du travailleur :

Si l'aptitude du demandeur n'est pas invoquée, il est avancé en second lieu, que c'est la conduite du demandeur qui est en cause.

Le Tribunal relève que le motif du C4 ne reprend que des motifs économiques et que la lettre en justification de la motivation du licenciement fait état de ces mêmes raisons économiques. Ce n'est que « pour information », qu'il est fait, dans ce courriel, état de reproches issus de l'avertissement du 5/12/2019.

Cette motivation en lien avec le comportement sera examinée avec prudence par le Tribunal.

Selon l'avertissement non contesté, le demandeur a continué « à arriver de manière tardive à l'atelier (entre 7h15 et 7h30). Or, suivant le régime du bâtiment et nos conditions, vous devez être à l'atelier pour 7h précise au plus tard. »

Si le demandeur n'arrivait pas de manière récurrente à 7h, ce qui n'est pas contesté, en avait-il l'obligation ?

Comme le relève le CLS dans son courriel du 09/12/2021, « *il faut s'en tenir aux horaires prévus dans le règlement de travail : de 7h30 à 12h et de 12h30 à 16h* ». « *Le temps de déplacement du domicile au siège ou⁷ au chantier ne sont pas considérés comme temps de travail mais payés en indemnités de mobilité* » (cfr. pièce 10 de la défenderesse)

Si cela ne pose pas de problème lorsque, arrivé de son domicile au siège, le travailleur embarque directement dans une camionnette pour le chantier, il en va autrement lorsque entre l'arrivée au siège et le départ au chantier, le travailleur preste.

En l'espèce, au lieu de fournir une heure de départ journalière variable chaque jour, la SRL exigeait une arrivée systématique à 7h et le cas échéant faisait prester ses ouvriers si le temps vers le chantier ne prenait que quelques minutes, temps de prestation qu'elle affirme rémunérer, ce qui n'est pas démontré (cfr p.7 in fine des conclusions de la défenderesse).

Cette manière de faire est des plus discutables et la défenderesse n'était pas en droit de faire venir le demandeur plus tôt que le temps nécessaire au trajet et encore moins de le faire prester sans le rémunérer en temps de travail, s'il arrivait avant le départ de la camionnette.

Dès lors que la SRL estime que le demandeur « *n'était pas satisfait, ni de ses conditions de travail, ni de son employeur. Il souhaitait quitter l'entreprise et lorsqu'il y travaillait, il exprimait à de nombreuses reprises son mécontentement* », le tribunal ne voit dans cet attitude qu'une revendication justifiée face à une pratique contestable au sein de l'entreprise.

La SRL TOITURES CEDRIC DELHEZ invoque alors pour la première via ses conclusions, un dénigrement de sa société par le demandeur en déposant deux attestations émanant d'un sous-traitant et d'un client professionnel. Le Tribunal n'aura égard à ces attestations émanant de personnes en lien contractuel économique fréquent avec la défenderesse. De plus ces documents ne mentionnent aucune période, date ou moment de la constatation des reproches par ailleurs fort vague (« manque d'intégration à l'équipe », etc ...) . Aucune attestation de collègue n'est par ailleurs déposée.

Le Tribunal retiendra uniquement les « arrivées tardives » du demandeur et son mécontentement quant à ses conditions de travail comme ayant entraîné avec son licenciement.

A.6 Le licenciement aurait-il été décidé par un employeur normal et raisonnable?

Comme relevé par le Tribunal ci-avant, si l'employeur parle d'arrivées tardives, le travailleur n'avait aucune obligation d'être au siège de l'entreprise pour 7h. Aucun employeur raisonnable et prudent n'aurait licencier pour ce fait.

⁷ Souligné par le Tribunal

De plus, le Tribunal ne considère pas que poser une revendication et manifester son mécontentement face à une position plus que discutable de son employeur, constitue une raison de licenciement qu'aurait pris un employeur *normal et raisonnable*.

En conséquence, le Tribunal déclare le licenciement intervenu comme étant manifestement déraisonnable.

A.7 L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

La sanction en cas de licenciement manifestement déraisonnable, prévue par l'article 9 de la C.C.T. n° 109, est une indemnité de minimum 3 semaines à maximum 17 semaines de rémunération.

Le commentaire de cette disposition précise que:

« *Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement* ».

En ce qui concerne les raisons économiques, le tribunal estime être face à un constat d'une absence de preuve des motifs invoqués à l'appui du licenciement, sans que celui-ci n'apparaisse comme étant fantaisiste/farfelu ou de nature à porter atteinte à l'honorabilité du travailleur.

En ce qui concerne le comportement, en l'absence de mention sur le formulaire C4 ou de toute autre publicité, aucune atteinte à l'honorabilité du travailleur ne peut être relevée.

Ainsi, en tenant compte de la « circonstance atténuante » que constitue la faible ancienneté du demandeur, le Tribunal fixera cette sanction à 10 semaines de rémunération soit $10 \times 40h \times 15,693 = 6.277,20$ € brut.

B- Les heures supplémentaires :

En droit :

Il appartient au travailleur qui réclame le paiement de prestations supplémentaires de démontrer avec une précision suffisante la durée totale de son horaire hebdomadaire ou mensuel durant la période concernée, à l'aide d'éléments comme des feuilles de pointage, des états ou des communications contradictoires entre parties.

Le juge apprécie souverainement si les éléments de fait de la cause qui lui est soumise justifient le recours à des enquêtes.⁸

⁸ Cass., 15 janvier 1996, R.G S950086N, Chron.D.S., 1996, p. 444

La preuve peut être apportée par des écrits (généralement les fiches de prestation ou de pointage) ou des présomptions par exemple fondées sur un relevé unilatéral⁹ fiable¹⁰.

En l'espèce.

Plus de deux après la fin de son contrat de travail, le demandeur chiffre toujours sa prétention à 1 € provisionnel et ne produit que 7 photos de « feuille de chantier», aux dates parfois incertaines, mentionnant des prénoms ou diminutifs. Elles ne sont contresignées par qui que ce soit et l'auteur est donc inconnu.

Il ne dépose aucun calcul ou relevé complet des heures dues.

Il souhaite que le Tribunal ordonne la production de l'ensemble de ces « feuilles de chantier ».

La défenderesse explique que ces documents servent non au calcul des heures prestés par ses travailleurs mais uniquement à rédiger la facture destinée à sa clientèle : elles ne sont dès lors pas conservées, aucune obligation légale n'existant quant à ce.

En effet, ces feuilles permettent de déterminer quel chantier est terminé et doit faire l'objet d'une facturation. Elles sont également utiles à la facturation des interventions en régie .

Il n'y a pas d'intérêt à ordonner la production de documents dont la conservation n'est pas obligatoire et qui par conséquent ont été détruite.

La demande du travailleur sera rejetée en raison de l'absence de preuve quant à la réalité des heures supplémentaires prestées.

C- Les éco-chèques :

Le demandeur relève que la somme de 41,92 € à titre d'écochèques était bien reprise sur la dernière fiche de paie mais elle n'a pas fait l'objet d'un paiement ni d'une délivrance des écochèques (cfr. p.6 du dossier du demandeur).

La défenderesse indique que les écochèques étaient à disposition de son ex-travailleur, au siège de l'entreprise.

Il ne ressort d'aucune pièce déposée qu'il ait jamais été demandé au travailleur de se rendre à l'entreprise pour se voir remettre des écochèques. Ces chèques sont par ailleurs « chargés » sur une carte électronique que le demandeur affirme n'avoir pas reçu.

⁹ C. Trav. Gand, 10 mai 1991, Chron.D.S., 1992, p.414 .

¹⁰ Trib. Trav. Tournai, 7 mars 2006, J.L.M.B., 2007, p. 243

Il découle de la fiche de paie que la somme de 41,92 € est due et il n'est pas contesté qu'elle n'a pas été payée au demandeur.

En conséquence, il y a lieu de condamner la défenderesse au paiement de la dite somme.

D- Domage et intérêts pour usage abusif du chômage temporaire :

En droit :

1. L'article 870 du Code judiciaire prévoit que : « *Sans préjudice de l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue. »*

L'article 961/1 ajoute : « *Lorsque la preuve testimoniale est admissible, le juge peut recevoir de tiers des déclarations, sous forme d'attestation, de nature à l'éclairer sur les faits litigieux dont ils ont personnellement connaissance. »*

2. Le Livre VIII du nouveau Code Civil en son article 8.4 envisage les règles déterminant la charge de la preuve : « *Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent.*

Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.

Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve.

En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement.

(...) ».

L'article article 8.28 est relatif à l'admissibilité et à la valeur probante des témoignages :

« *Les témoignages ne peuvent être admis que lorsque la loi admet la preuve par tous modes de preuve. Leur valeur probante est laissée à l'appréciation du juge. »*

En l'espèce :

En terme de conclusions, le demandeur affirme qu'il a été maintenu artificiellement et abusivement en chômage temporaire plus longtemps que l'ensemble des autres travailleurs.

Sans être démenti - selon lui- , du travail était réalisé par des sous-traitants ou des apprentis alors que lui-même était laissé en chômage temporaire.

La défenderesse écrit, ce qui aux yeux du Tribunal est un démenti suffisant, que « *tous les ouvriers n'ont pas repris le travail en mai 2020. En effet, Monsieur F , également été maintenu au chômage et n'est intervenu qu'en juin 2020 pour remplacer un collègue qui se trouvait en incapacité de travail. En outre, aucun intérimaire ou apprenti n'a été engagé par la concluyente à cette époque. Si des sous-traitants sont intervenus, c'est uniquement pour exercer un travail qui n'était pas de la compétence de la concluyente » (cfr page 8).*

Renversant la charge de la preuve qui lui incombe, le demandeur estime qu'il n'est pas démontré pourquoi il n'aurait pas pu être remis au travail, à tout le moins pour les mois de juin et juillet.

Il postule dès lors, à titre de dommages et intérêts, la condamnation de la défenderesse au paiement de la somme de « 600,00 € soit 350,00 € par mois, pour juin et juillet 2020 » (cfr p. 14 de ses conclusions). Rien n'est réclamé pour le mois d'août.

Le Tribunal constate que le demandeur n'apporte aucune preuve ou début de preuve de ce qu'il aurait été « oublié volontairement » dans la reprise progressive du travail suite au COVID.

Alors, à titre subsidiaire, le travailleur sollicite de pouvoir rapporter la preuve, par toutes voies de droit, témoins compris, des faits suivants :

- « Du jour de la reprise des activités de la SRL Toitures Delhez Cédric, après le premier confinement lié au Covid, en mai 2020, jusqu'au jour du licenciement de Monsieur H. au 31 août 2020, celui-ci a été le seul ouvrier du département châssis de l'entreprise à ne pas reprendre le travail ;
- Durant la mise en chômage temporaire de Monsieur H. la SRL Toitures Delhez Cédric a fait réaliser des prestations par des sous-traitants ».

Le juge du fond apprécie souverainement s'il y a lieu d'ordonner la tenue d'une enquête.

L'offre de preuve doit contenir des faits concrets pouvant être constatés dans le temps et dans l'espace.

La demande d'enquête formulée par le demandeur ne peut être accueillie dans la mesure où il ne formule aucun fait *suffisamment précis* sur lesquels pourrait porter ladite enquête et qu'en outre, il n'a apporté aucun commencement de preuve qui pourrait étayer cette demande : aucun témoignage n'est déposé.

Le demandeur sera débouté de ses prétentions relatives au caractère prétendument abusif du chômage temporaire subi.

E- Les dépens :

L'article 1017 du code judiciaire prévoit en son 4^{ème} alinéa que : « *Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef (..)* »

Dans la mesure où chaque partie a succombé dans deux chefs de demande, le Tribunal ordonnera la compensation pure et simple des dépens.

PAR CES MOTIFS,**LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,****Dit l'action recevable ;****Condamne la SRL TOITURES DELHEZ CEDRIC à payer au demandeur la somme de 6.277,20 € brute à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à dater de la rupture du contrat de travail, intervenue le 30/08/2020, et des intérêts judiciaires au même taux à dater de la requête introductive d'instance ;****Condamne la SRL TOITURES DELHEZ CEDRIC à payer au demandeur la somme de 41,92 € à titre d'écochèque à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à dater de la rupture du contrat de travail, intervenue le 30/08/2020, et des intérêts judiciaires au même taux à dater de la requête introductive d'instance ;****Déboute le demandeur du surplus de ses prétentions, les déclarant non fondées ;****Ordonne la compensation des dépens, chaque partie supportant les siens ;****Dit le jugement exécutoire par provision nonobstant appel et sans garantie en vertu de l'article 1397 du code judiciaire.****AINSI jugé par la Sixième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:**

VIDIC MICHEL,	Juge, présidant la chambre,
SELBIANI DOMINIQUE,	Juge social employeur,
GILLES POL,	Juge social ouvrier,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le 18/11/2022**par VIDIC MICHEL, Juge, présidant la chambre, assisté de GHENNE ESTELLE, Greffier,****Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,**