

N° d'ordre

Numéro du répertoire 2021/406
Date du prononcé 28 janvier 2021
Numéro du rôle 18/975/A
En cause de : C / ZIMMER TECH MECA TIME SPRL

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

TRIBUNAL du travail de Liège - Division NAMUR

3^{ème} chambre

Jugement

Contrat de travail « ouvrier » - Demande relative à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (CCT 109) -

Le Tribunal ayant vidé son délibéré, a prononcé le jugement suivant :

En cause de :

Monsieur D.

N.N. : .

Partie demanderesse

Ayant pour conseil et comparaisant par Maître Nathalie JACQUEMIN, Avocate à 6030 CHARLEROI-GOUTROUX, rue de Leernes, 214

Contre :

La S.P.R.L. ZIMMER TECH MECA TIME, inscrite à la BCE sous le n° 0875.636.519, dont le siège social est sis à 5100 NAMUR-NANINNE, rue des Pieds d'Alouettes, 7
Partie défenderesse

Ayant pour conseil et comparaisant par Maître VERSAILLES, Avocat à 5000 NAMUR, rue Saint Jacques, 32

En droit :

Vu les antécédents de la procédure et notamment :

- la requête contradictoire reçue au greffe le 04.10.2018,
- l'ordonnance rendue en application de l'article 747§1^{er} du code judiciaire le 27.11.2018,
- les conclusions de la partie défenderesse, reçues au greffe le 21.02.2019,
- les conclusions de la partie demanderesse, reçues au greffe le 17.05.2019,
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse déposées le 15.07.2019,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse déposées le 21.10.2019,
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse, déposées au greffe le 18.12.2019,
- la seconde ordonnance rendue en application de l'article 747§1^{er} du code judiciaire le 26.06.2020,
- les conclusions additionnelles nouvelles de la partie demanderesse, reçues au greffe le 01.07.2020,
- les conclusions nouvelles de la partie défenderesse, reçues au greffe le 14.08.2020,
- les conclusions nouvelles de synthèse de la partie défenderesse, reçues au greffe le 29.09.2020,
- le jugement du 26.11.2020, ordonnant la réouverture des débats afin de permettre à la partie demanderesse de déposer son dossier de pièces,
- les dossiers de pièces des parties.

Vu les PV d'audiences

La tentative de conciliation prévue à l'article 734 du code judiciaire n'a pu aboutir.

Après avoir, à l'audience du 22.10.2020, entendu les conseils des parties en leurs dires et explications, le Tribunal a déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience du 26.11.2020.

Ce jugement, ordonnant la réouverture des débats afin de permettre à la partie demanderesse de déposer son dossier de pièces pour le 16.12.2020 au plus tard, clôture les débats à cette date et fixe la date du prononcé à l'audience de ce jour.

En application des articles 748 bis et 780 du code judiciaire, le tribunal n'a égard qu'aux conclusions de synthèse des parties.

La demande :

La partie demanderesse poursuit la condamnation de la partie défenderesse au paiement de la somme brute de 7.062,00 €, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 14.05.2018 et des intérêts judiciaires, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, somme correspondant à 17 semaines de rémunération.

A l'audience du 26.10.2020, Le demandeur réduit sa demande, à titre subsidiaire, à un montant équivalent à 3 semaines de rémunération.

Les faits :

Monsieur D (ci-après Monsieur D.) a été engagé par la S.P.R.L. ZIMMER TECH MECA TIME (ci-après la société ou l'employeur) sous contrat à durée indéterminée le 21.09.2015, en qualité de monteur.

Les 10 et 11 janvier 2018, la société lui adresse deux avertissements pour absence sur le lieu de travail¹. Le mercredi 10.01.2018, pour absence sur le chantier CBR convenu la veille et le jeudi 11.01.2018, pour le même motif, outre que Monsieur D. est injoignable par téléphone et par mail. Ces 2 recommandés mentionnent qu'aucun justificatif d'absence n'est produit.

Ils ont été déposés à la poste le vendredi 12.01.2018².

Monsieur D. est en incapacité de travail du 5 au 9 mars 2018³.

Le mercredi 11.04.2018, un avertissement lui est adressé pour un départ anticipé d'un chantier, à 10:30 au lieu de 15:00, le mercredi 04.04.2018⁴.

Le 12.04.2018, un nouvel avertissement lui est adressé pour avoir quitté l'atelier avant le fin de son travail, fixée à 23:00. L'heure de départ n'est pas précisée mais à 22:50, il n'était plus présent et l'alarme n'avait pas été branchée⁵. Ces 2 recommandés ont été postés le 16.04.2018⁶.

Monsieur D. est en incapacité de travail du 30.04.2018 au 04.05.2018 selon un certificat médical du 30.04.2018⁷.

¹ Pièces 2 et 3 dossier demandeur

² Pièce 4 dossier demandeur

³ Pièce 5 dossier demandeur

⁴ Pièce 6 dossier demandeur

⁵ Pièce 7 dossier demandeur

⁶ Pièce 8 dossier demandeur

⁷ Pièce 9 dossier demandeur

Le 07.05.2018, Monsieur D. s'oppose aux avertissements reçus en ces termes :

« Concerne : Opposition des avertissements du 11/04 et du 12/04/2018

Monsieur Z

Pour donner suite à notre entretien oral dans vos bureaux qui a eu lieu le mardi 24 avril 2018 aux environs de 7h00, je vous adresse mon opposition concernant vos 2 derniers avertissements.

Concernant l'avertissement du 11/04/2018, vos infos sont erronées. J'ai quitté le chantier aux environs de 11h – 11h30.

Ensuite, étant donné que je servais de chef à ce moment-là, en tant que chef que j'étais pendant ce laps de temps, je vous avais demandé des fournitures tel que des électrodes, du fil à souder pour la semi et divers outils comme serre joints, palans, ... Rien ne m'a été fourni et dans le cas où je stipule qu'il faut tel ou tel chose et que rien n'est fourni, cela coule de source que le chantier se trouve à l'arrêt, question de logique et c'est pour cela, ces raisons là que j'ai quitté le chantier sur lequel je devais rester jusque 15h. (Parce que dans l'hypothèse où j'aurais dû revenir à l'atelier, prendre la pause midi, réunir tout le matériel dont j'avais besoin et qui avait été demandé quelques jours plus tôt et retourner sur chantier, vous ne pouvez nier que cela aurait été une perte de temps et d'argent total du à VOTRE négligence à VOUS ! Et bien entendu, on serait retourné sur chantier pour repartir à peine arriver).

Pour moi, cela semble être un bon motif sauf si cela ne vous dérange pas de payer des gens à rien faire et dans le cas où je ne vous ai pas prévenu, cela me semble bien compliquer à partir du moment où, à chaque fois que je vous contacte, votre téléphone est coupé ou je tombe immédiatement sur le répondeur et quand j'adresse un mail, je n'ai aucun suivi et j'en subis des retombées comme ces avertissements.

Ensuite, venons-en à l'avertissement du 12/04/2018.

Dans cet avertissement il stipule que j'ai encore quitter vos locaux plus tôt. Dans le cas où je suis arrivé plus tôt et que vous n'avez omis aucune objection, nous avons commencé plus tôt notre journée, oui vu que nous sommes arrivés 10 à 15 minutes plus tôt mes collègues et moi avons commencer le travail plus tôt pour pouvoir finir un peu plus tôt, rien de méchant jusqu'ici. Effectivement, nous avons fini alors vers 22h50. A cette heure précise le matériel était ranger et nous étions en train de nous laver les mains et donc, il n'est pas possible pour nous d'avoir quitté à cette heure-là. Vous m'avez stipulé qu'à cette heure-là, vous avez vu, sur vos caméras, que nous fermions le volet à cette heure précise.

De plus, nous avions un peu trainer la patte tant à savoir si quelqu'un allait venir à l'atelier ou non. Car comme signaler pendant notre entretien oral, aucun préposé à la société n'était là.

Ensuite, vu que nous devions commencé notre journée à 15h et que nous étions là 10-15 minutes à l'avance et que vous vous trouviez toujours dans vos locaux, vos directives aurait pu être largement transmise tant à stipuler qu'une personne de votre société muni des codes de l'alarme et muni des clefs de l'atelier serait de passage à la fin de notre journée, à la place vous avez préféré nous tenir dans l'ignorance et vous rabattre sur moi pour une histoire qui ne relève UNIQUEMENT de votre propre négligence à VOUS.

Pour ma part, le magasinier était encore dans vos locaux aux environs de 18-19 heures et aucune directive ne lui avait été transmise également tant à la fermeture de vos locaux car je lui avais demandé la procédure à suivre pour la fermeture de vos locaux et il m'a juste stipulé de fermer le volet métallique de l'entrée, ce que j'ai fait. Et je ne vais pas me répéter à dire que quand j'essaie de vous joindre, je n'ai personne ou alors j'ai votre messagerie.

De plus, il est stipulé dans cet avertissement que j'ai mis en péril, votre outillage, vos véhicules et machines. En connaissance de cause, vos outils sont sous clefs dans une réserve au fond de l'atelier ou donne plusieurs de vos caméras.

Ensuite, vous parlez de vos véhicules qui eux sont entreposés dans l'atelier et l'entrepôt, fermé à clef et dont le seul point d'accès est un volet métallique actionnable uniquement par l'intérieur de vos locaux qui eux aussi sont gardés sous caméra de surveillance et le reste des machines qui pourraient être éventuellement dérobées doivent être détectés du sol, donc il faut défaire les points de fixation mécanique pour pouvoir les libérer du sol et tant bien que mal, il faudrait se munir du pont pour pouvoir les extraire de l'atelier afin de les voler. Vos véhicules dans le passage du pont, c'est une chose très délicate à réaliser surtout étant filmé de tout côté et la cerise sur le gâteau, nous avons quitté vos locaux à 22h53 très précisément et nous n'étions même pas au bout de la rue de vos locaux que nous avons croisé un de vos préposés qui nous a klaxonné et fait signe. Ce même préposé vous a stipulé lui-même qu'il s'est rendu dans vos locaux à 22h55. Encore une fois, vos infos sont incorrectes et surfais.

Alors, expliquer-moi comment des voleurs en même pas 2 minutes arriveraient à vous dévaliser et à tout vous dérober et surtout une autre chose qui m'interpelle beaucoup ... A quoi vous servent vos caméras ? Puisqu'à la base c'était pour les vols qu'elles devaient servir.

J'espère bonne réception de votre part, bien à vous. ⁸»

Le 14.05.2018, la société licencie Monsieur D. moyennant un préavis de 13 semaines débutant le 21.05.2018.

Le motif est « absences fréquentes qui perturbent le fonctionnement de l'entreprise »⁹.

Le 17.05.2018 Monsieur D. accuse réception du courrier et le 18.05.2018, la FGTB métallo sollicite de l'employeur le listing des absences. Le courrier recommandé ne sera toutefois posté que le 01.06.2018¹⁰.

Le 23.05.2018, Monsieur D. introduit une demande d'intervention psychosociale et demande que « Monsieur Z améliore les conditions de travail pour tous les travailleurs ». La pièce 12, étant cette plainte, n'est déposée qu'en partie.

La société en sera informée par courrier du 07.06.2018 émanant de SECUREX¹¹.

Les grandes lignes de la plainte « collective » sont constituées par

- un manque de communication entre les ouvriers et les responsables et la communication tardive des horaires et lieux de prestations,
- des inimitiés profondes entre l'équipe de l'atelier et l'équipe des chantiers,
- le manque d'outils suffisants à l'atelier,
- la pression quant aux délais à respecter et les collègues qui travaillent mal...
- le manque de personnel à l'atelier car le personnel atelier travaille sur chantier,
- le lundi, le personnel de chantier ne sait pas sur quel chantier il doit se rendre et attend devant les bureaux qu'on l'informe,
- l'absence de communication quant au travail à réaliser,
- les heures supplémentaires à rallonge et horaire variable avec manque de pauses,
- Les EPI qui ne sont pas renouvelés, en nombre insuffisant.

Le même jour, Monsieur D. demande à son employeur de lui communiquer les raisons de son licenciement¹².

Bien que le courrier n'ait pas été adressé par recommandé, l'employeur répond en ces termes le 28.05.2018¹³:

⁸ Orthographe reproduite selon le document original

⁹ Pièce 2 dossier défendeur

¹⁰ Pièce 5 dossier défendeur

¹¹ Pièce 12 dossier défendeur

¹² Pièces 6 et 7 dossier défendeur

Monsieur D

Je vous accuse réception de votre courrier du 23 mai 2018.

Vous n'ignorez pas, les raisons pour lesquelles nous ne pouvons plus accepter le maintien de votre occupation au sein de l'entreprise.

A toutes fins, nous vous confirmons par la présente les motifs concrets :

1. Vous n'acceptez pas le travail en équipe alors que c'est une modalité essentielle du fonctionnement de notre entreprise. Vous vous prévaliez du droit de choisir vos collègues et lorsque les dispositions prises ne vous conviennent pas, vous faites valoir une incapacité de travail. Il en est du reste ainsi à chaque contrariété que vous rencontrez.
2. Depuis plusieurs mois, vous n'êtes plus motivé dans l'exercice de votre activité professionnelle. Vous dépassez largement des délais prévus et mettez une mauvaise ambiance sur chantier.

Les 10 et 11 janvier 2018, vous vous êtes absenté sans justification, et les 11 et 12 avril 2018, vous avez quitté prématurément le chantier aucune autorisation...et sans aucune justification.

Nous avons dès lors dû nous résoudre à vous licencier car vous perturbiez le bon fonctionnement de l'entreprise ainsi que les relations avec vos collègues.

Monsieur D. sera à nouveau en incapacité de travail du 22.05 au 01.06.2018.

Le 01.06.2018, la FGTB Métallo s'inquiète de ne pas avoir de réponse au courrier simple du 18.05.2018.

Le 06.01.2018, le Conseil de la société précise que le courrier simple du 18.05.2018 n'a jamais été réceptionné, que Monsieur D. retravaille à partir du 04.06.2018 et qu'il a été répondu à sa demande du 23.05.2018¹⁴.

La FGTB insiste pour avoir les dates d'absences¹⁵.

Il y est répondu comme suit :

« Cher Monsieur,

Je reviens à vous à propos de la question relative à la justification du préavis notifié à Monsieur D . Ma cliente s'en est déjà expliqué par son courrier recommandé du 28 mai 2018.

Je dois ajouter à cela les éléments suivants :

1. En 2017

¹³ Scan de la pièce 14 dossier demandeur et pièce 8 dossier défendeur, courrier adressé par recommandé du 29.05.2018.

¹⁴ Pièce 11 dossier défendeur

¹⁵ Courrier du 19.06.2018, pièce 14 dossier défendeur

- ❖ Les problèmes ont commencé lorsque Monsieur D. n'a plus voulu travailler avec son père sur chantier.
- ❖ Il y eut ensuite des tensions avec Monsieur F. Monsieur D. avait sur un chantier commis une erreur engendrant un dommage matériel et une perte d'exploitation importants. Ses collègues ont en effet dû remonter le broyeur dans un délai très court. Lorsque Monsieur F. lui a fait la remarque de son erreur, Monsieur D. lui a hurlé dessus, a quitté le chantier et a fait couvrir par un certificat médical une absence les jours suivants. Depuis cet incident, Monsieur D. ne veut plus travailler avec Monsieur F.
- ❖ Ensuite, décision a été prise de le faire travailler sous les ordres de Monsieur D. Monsieur D. ne l'a pas accepté car il estimait que ce contremaître ne travaillait pas assez à « son goût ».

2. En 2018:

- ❖ Au début de l'année, il a été affecté à un chantier ouvert chez CBR à Antoing dans le cadre d'un contrat d'entretien annuel. Il travaillait sous les ordres de Monsieur M., chef de chantier CBR. Il y eut des problèmes constants dans la relation entre eux: Monsieur D. ne tenait compte ni des ordres ni des consignes de ce chef de chantier. Lorsque celui-ci lui a fait la remarque, il s'est absenté deux jours sans justification ... Lorsqu'il est revenu sur chantier, il s'est lui-même désigné à une nouvelle équipe sur place!
- ❖ Depuis ce moment jusqu'aujourd'hui, Monsieur D. n'a plus voulu travailler également Monsieur Du dont il contestait les capacités professionnelles alors que ma cliente recourt depuis plusieurs années au service de ce travailleur.

En résumé, Monsieur D. peut sans cesse faire prévaloir ses desiderata et ses humeurs au mépris de toute considération à l'égard de ses collègues, des responsables des chantiers et de l'autorité de ses supérieurs.

Je crois que ma cliente a fait preuve d'un maximum de patience et même a choisi lors de la notification du licenciement la voie la moins préjudiciable à votre affilié »¹⁶.

Finalement, l'employeur dispensera Monsieur D. de la prestation du solde de son préavis, le 12.07.2017.

Par courrier du 30.07.2018, la FGTB Métallos demande à l'employeur des modifications/rectifications sur le C4 ainsi que de solder le compte de Monsieur D. Le conseil de l'employeur prendra contact avec l'ONEm quant au motif du licenciement¹⁷.

SECUREX adresse un rappel à l'employeur le 18.09.2018¹⁸ quant à la plainte collective déposée par Monsieur D. et le conseil de la société y répond le 26.09.2018¹⁹, pour signaler que la plainte de Monsieur D. est postérieure à son licenciement. Il n'y a, ni délégation syndicale, ni organe paritaire dans la société. Monsieur Z est à leur disposition.

SECUREX refuse de confirmer l'identité du plaignant et signale qu'ils vont se mettre en contact, ce à quoi le conseil de l'employeur répond que Monsieur D. a déposé copie de sa plainte dans le cadre de la présente procédure.²⁰

La plainte sera classée sans suite²¹.

¹⁶ Pièce 15 dossier défendeur

¹⁷ Pièces 20 et 22 dossier défendeur

¹⁸ Pièce 21 dossier défendeur

¹⁹ Pièce 23 dossier défendeur

²⁰ Pièces 26 et 27 dossier défendeur

²¹ Pièces 30 et 31 dossier défendeur

Fondement :

I. Position des parties

I.1. La partie demanderesse :

Monsieur D. estime que les motifs invoqués par l'employeur ne sont ni concrets, ni établis. Il y répond un par un.

I.2. La partie défenderesse :

La société n'invoque pas que Monsieur D. n'a pas fait application de l'article 4 de la CCT 109. Elle précise toutefois que les éléments invoqués sont établis.

II. Fondement :

Le licenciement manifestement déraisonnable

II.1. En droit :

II.1.1. Le texte de la CCT n° 109 : la notion de licenciement manifestement déraisonnable et la sanction :

La CCT n° 109 vise notamment à introduire le droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement était manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la CCT 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. »

La sanction est prévue par l'article 9 : en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur qui correspond au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

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

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

II.1.2.Son interprétation :

L'application de l'article 8 suppose donc deux conditions cumulatives sur base de son libellé, lu strictement²² :

- un motif de licenciement sans lien avec l'aptitude, la conduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise,
- une décision de licencier que n'aurait pas prise un employeur normal et prudent.

Cette double exigence relève du cas d'école.

L'application stricte de ce libellé est toutefois en contradiction avec les commentaires du texte de la CCT, les dispositions internationales applicables dont l'article 24 de la Charte sociale européenne et l'article 23 de la constitution²³.

Le rapport précédent la CCT n°109²⁴ mentionne :

« (...)

Par ailleurs, la présente convention collective de travail s'inscrit dans un contexte international et européen où différents instruments juridiques portent sur le droit du travailleur de connaître les motifs de son licenciement et sur le droit à la protection contre le licenciement manifestement déraisonnable.

(...)

La présente convention collective de travail vise, d'autre part, à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu.

Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée.

La présente convention collective de travail prévoit que lorsque l'employeur licencie un travailleur engagé pour une durée indéterminée après six mois d'occupation pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés

sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et que ce licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, il s'agit d'un licenciement manifestement déraisonnable. Une sanction séparée y est liée.

(...)

Par la notion de licenciement manifestement déraisonnable, les partenaires sociaux montrent leur volonté d'innover, en s'inspirant cependant de notions qui sont déjà communément admises dans la jurisprudence et

²² M. STRONGYLOS, R. CAPART, G. MASSART, Le statut unique ouvriers- employés, commentaires pratiques de la loi du 26 décembre 2013, Les dossiers du BSJ, Limal, Anthémis, 2014, pages 129 à 131

²³ E. Carlier, Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail In Le droit du travail au XXIème siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosserles et M. Morsa, Bxl, Larcier, pages 519 et svtes

²⁴ MB 20.03.2014, p .22613 et svtes

la doctrine. L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relatif au licenciement abusif, qui s'appliquait uniquement aux ouvriers, cessera ainsi de s'appliquer. Le contenu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 est toutefois maintenu jusqu'au 31 décembre 2015 pour les travailleurs auxquels s'applique temporairement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 1er, de la loi du 26 décembre 2013. A partir du 1er janvier 2016, ce sont les dispositions de la présente convention collective de travail qui s'appliquent à ces travailleurs. Pour les travailleurs auxquels s'applique structurellement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 4, de la loi du 26 décembre 2013, le contenu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 continue de s'appliquer.
(...) »

L'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui s'applique à la Belgique (et dont les commentaires se réfèrent à l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée), dispose sous le titre « Protection en cas de licenciement injustifié » que tout travailleur a droit à une protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales.

L'article 24 de la Charte sociale européenne révisée (charte ratifiée par la Belgique mais avec une réserve sur l'article 24 qui se base sur la convention n°158 de l'OIT)²⁵ dispose sous le titre « Droit à la protection en cas de licenciement » qu'en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître :

- a) le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ;
- b) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.

A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial.

L'article 23 de la Constitution consacre le principe de *standstill* à savoir, l'interdiction de réduire sensiblement, sauf motif lié à l'intérêt général, le niveau de protection d'un droit reconnu constitutionnellement notamment en droit du travail.

Tel est bien le cas en l'espèce dès lors que le libellé de l'article 8 de la CCT n° 109 en introduisant la conjonction de coordination « ET » et non « OU » vide de sa substance la protection reconnue par l'ancien article 63 tel qu'interprété par la Cour de Cassation à savoir un motif légitime lié à trois critères légaux²⁶. Une autre lecture de la CCT, sous la forme positive, est donc possible et la seule admissible au regard des dispositions supérieures énoncées ci-avant : le licenciement sera régulier 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 aurait été prise par un employeur normal et prudent.²⁷

En cela, on rejoint le contenu de l'ancien article 63 de la loi sur le contrat de travail et le tribunal se réfère à l'analyse de cet article.

Le tribunal est donc amené à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité et le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement, sachant toutefois que l'employeur est seul juge des

²⁵ G. SANGRONES- JACQUEMOTTE, C-E CLESSE, La rupture du contrat de travail : droit, motivation et restriction, Et. Prat. De Dr. Soc., Waterloo, Kluwer, 2015, pages 79 et svtes

²⁶ E. Carlier, Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail In Le droit du travail au XXIème siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosseries et M. Morsa, Bxl, Larclier, pages 528 et 529

²⁷ V. VANNES et L. DEAR, *ibid.*, page 141-142

nécessités de son entreprise, de la gestion de celle-ci et de la valeur de chaque travailleur, ce qui correspond au contrôle marginal prévu par l'article 8 de la CCT.

Le choix qu'il fait pour licencier certains travailleurs, la valeur professionnelle des travailleurs qu'il occupe relèvent de son pouvoir d'appréciation discrétionnaire sans que le juge saisi ne puisse en apprécier l'opportunité²⁸, le choix ne pouvant toutefois relever de l'arbitraire.

La Cour de Cassation, dans deux arrêts des 27/09/2010 et 22/11/2010²⁹ relatifs à l'article 63 de la LCT considère toutefois que le licenciement est abusif si les faits reprochés à l'ouvrier en lien avec sa conduite ou son aptitude, même démontrés, ne sont pas légitimes.

La Cour utilise les termes suivants : « *Il ressort de la genèse de la loi que les règles en matière de licenciement abusif visent à interdire tout licenciement pour des motifs manifestement déraisonnables. Il s'en suit qu'un licenciement pour un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier est abusif si le motif est manifestement déraisonnable.* »

La Cour de cassation introduit donc un principe de proportionnalité dans l'appréciation du motif invoqué à l'appui du licenciement, sans que le contrôle du juge ne porte sur l'opportunité de la décision de rompre³⁰.

Le motif doit être légitime, valable, raisonnable.³¹

L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement³².

En outre, la CCT n° 109 précise que le licenciement manifestement déraisonnable est celui qui se base sur des motifs, le commentaire du texte précisant que le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

Par « motifs concrets », il convient d'entendre une formulation suffisamment utile que pour permettre au travailleur d'apprécier le caractère raisonnable de son licenciement.

Il ressort en effet du rapport au Roi précédant la convention collective n° 109 que :

« L'objectif est de donner aux travailleurs un aperçu des motifs qui ont été à la base de leur licenciement, de sorte qu'ils puissent en apprécier le caractère raisonnable, sans imposer aux employeurs un cadre trop formaliste. »

Cela suppose donc un aperçu descriptif des fautes reprochées, de l'inaptitude du travailleur et/ou des nécessités de fonctionnement de l'entreprise, en des termes suffisamment clairs.

²⁸ J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (1995-2001) - contrats de travail », RCJB 2003, p. 237 et svtes.

M. JOURDAIN, « Le licenciement abusif de l'ouvrier ou la transformation d'un droit discrétionnaire en droit contrôlé », Etudes pratiques de droit social, Waterloo, Kluwer, 2010 pages 335 et suivantes

²⁹ G. CHUFFART et A. AMERIAN, « Le licenciement abusif des ouvriers : une évolution nécessaire », J.T.T. 2012, pages 65 et suivantes ; Chr. D. S., 2011, pages 4 à 7 et C. WANTIEZ, observations sous les deux arrêts de cassation publiés au J.T.T. 2011, pages 8 et 9 ; C.T. Mons, 20.10.2014, RG 2013/AM/332

³⁰ J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (2002 à 2011) – Contrats de travail », RCJB 2012, p.327 et svtes, n° 82-83

³¹ M. JOURDAIN, Motif grave et licenciement abusif IN Le congé pour motif grave, sous la coord. de S. GILSON, Anthémis, Limal, 2011, pages 423 et svtes

³² C.Cass.16.02.2015, JTT 2015, pages 196 et suivantes et commentaires de S. GILSON, B.J.S. 2015, n°549, p. 7 qui conclut à un possible recul par rapport à la jurisprudence de la Cour de Cassation de 2010 en ce qui concerne le motif lié aux nécessités de l'entreprise par une réaffirmation de la conception classique de « l'interprétation mécanique » du motif à l'origine du licenciement

Ainsi que le relève le tribunal du travail de Liège, division Neufchâteau, « si le terme « aperçu » permet de dire que les motifs ne doivent pas nécessairement être très détaillés, la notion de « motifs concrets » :

- exclut les formules stéréotypées et des motifs vagues ;
- s'oppose à « abstrait » ou à « théorique » ;
- implique l'existence d'un motif réel ;
- doit permettre au travailleur de saisir les raisons qui ont mené au licenciement et d'apprécier l'opportunité d'un contrôle judiciaire »³³.

II.1.3. La charge de la preuve des motifs de licenciement :

En application du droit commun, la charge de la preuve du caractère manifestement déraisonnable du licenciement repose sur le demandeur.

En ce qui concerne la charge de la preuve, la CCT permet trois situations, étant (i) celle où l'employeur a communiqué les motifs de licenciement, (ii) celle où il ne l'a pas fait alors que le travailleur a demandé cette communication et (iii) celle où le travailleur n'a pas fait la demande.

Dans la première hypothèse, l'employeur doit apporter la preuve du motif avancé et le travailleur peut apporter la preuve que celui-ci ne constitue pas la véritable cause du licenciement. Si par contre les motifs n'ont pas été donnés alors qu'ils ont été demandés, l'employeur devra prouver les motifs et également établir qu'ils ne sont pas manifestement déraisonnables. S'ils n'ont pas été demandés, le travailleur doit prouver le motif du licenciement et établir les éléments qui indiquent que celui-ci est manifestement déraisonnable³⁴.

La communication spontanée de l'employeur, préalable à la demande du travailleur et qui fait obstacle à l'application de l'amende civile doit être conforme à l'article 6 qui vise une communication par écrit au travailleur qui contient les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

La CCT 109 n'a pas instauré une obligation générale de motivation a priori du licenciement mais bien une obligation de justification de celui-ci a posteriori et sur demande du travailleur licencié³⁵

La lettre recommandée devant contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement, visée à l'article 5 de la CCT n° 109 est un document juridiquement distinct du formulaire C4.

Il s'agit de deux obligations distinctes découlant de deux législations différentes dont la logique veut qu'elles se confirment sur le fond³⁶.

³³ Trib. trav. Liège, div. Neufchâteau, 18 janvier 2016, R.G. 15/222/A et références citées

³⁴ S. GILSON, « Licenciement abusif et/ou manifestement déraisonnable : le point sur la question » in La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination, ouvrage collectif, Anthémis, 2015, p.122

³⁵ M.STRONGYLOS, R.CAPART, G.MASSART, « Le statut unique ouvrier-employé, Commentaire pratique de la loi du 26 décembre 2013 », Les dossiers du BSJ, Anthémis, 2014, p.124

³⁶ M. VERWILGHEN et N. VAN KERREBROECK, Harmonisation des statuts ouvriers – employés. Etat des lieux après la Loi sur le Statut Unique, Bxl, Larcier, 2014, p.208 contra S.GERARD, A_V. MICHAUX, E. CRAABELS, « La CCT n°109 imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et – déjà- de nombreuses questions ? » Chron.D.S. 2014, p.3, 144 et 145

En l'espèce :

Monsieur D. n'a pas demandé par recommandé et dans le délai de 2 mois, conformément à l'article 4 de la CCT 109, les motifs de son licenciement. Le courrier du 01.06.2018 adressé par le FGTB constitue une demande de justification des jours d'absence.

Nonobstant, l'employeur a répondu au travailleur le 23.05.2018.

La charge de la preuve du caractère manifestement déraisonnable du licenciement pèse donc sur l'employeur mais lorsque la matérialité des faits n'est pas contestée, c'est au travailleur de justifier des excuses qu'il apporte.

II.2. Les motifs du licenciement :

II.2.1. Selon l'employeur :

Ils sont repris avec précision dans le courrier du 23.05.2018, soit en substance :

1. « Vous n'acceptez pas le travail en équipe alors que c'est une modalité essentielle du fonctionnement de notre entreprise. Vous vous prévaluez du droit de choisir vos collègues et lorsque les dispositions prises ne vous conviennent pas, vous faites valoir une incapacité de travail. Il en est du reste ainsi à chaque contrariété que vous rencontrez.
2. Depuis plusieurs mois, vous n'êtes plus motivé dans l'exercice de votre activité professionnelle. Vous dépassez largement des délais prévus et mettez une mauvaise ambiance sur chantier.
3. Les 10 et 11 janvier 2018, vous vous êtes absenté sans justification, et les 11 et 12 avril 2018, vous avez quitté prématurément le chantier sans aucune autorisation...et sans aucune justification. »

Ils seront précisés dans le courrier du 28.06.2018.

II.2.2. Selon Monsieur D. :

Il fait valoir qu'il n'y avait pas de problèmes en 2017. Ils ont commencé en 2018 et sont antérieurs aux avertissements. Donc l'employeur ne peut les invoquer.

Si l'employeur lui a permis de prêter son préavis, c'est que les faits n'étaient pas si graves.

IV. 2.3. Le tribunal :

La matérialité des faits reprochés par la société à Monsieur D., hormis les absences fréquentes, n'est pas contestée.

A chaque fait lui reproché, Monsieur D tente d'apporter une justification, il n'est pas parti à cette heure-là mais plus tard. Ce sont les autres qui...travaillent mal, qui trainent, sont responsables d'une mauvaise ambiance,...

Retenons que l'employeur peut invoquer comme motif de licenciement des faits antérieurs à un avertissement; voire même licencier sans avertissement.

Monsieur T confirme les propos de l'employeur et répond également aux arguments mentionnés par Monsieur D. dans sa plainte : les équipements de sécurité étaient fournis. Monsieur D ne s'intégrait plus dans l'équipe, avait perdu toute motivation et surtout...démotivait les autres travailleurs.

Il ne respectait plus les instructions, n'en faisait qu'à sa tête, choisissait ses coéquipiers...

Madame P l'épouse de Monsieur Z , atteste par plusieurs exemples que Monsieur D. était devenu ingérable (refusait de monter dans la camionnette si les autres ouvriers ne lui plaisaient pas, faisait lui-même ses plannings, sabotait le travail si l'employeur n'avalisait pas ses choix).

Il préférait travailler seul (dans une société où le travail se fait en équipe), pas en atelier (parce qu'il n'aime pas la soudure).

Il n'acceptait que l'autorité de son père.

Pour le départ anticipé du 21.04.2018, outre le fait qu'il ait quitté l'atelier plus tôt, tout était resté ouvert : portes, fenêtres, éclairage,...

Même si Madame P est l'épouse de Monsieur Z il n'en reste pas moins qu'elle est employée au sein de la société et sait attester de ce qu'elle a personnellement constaté. Il n'y a, à priori, aucune raison de rejeter son témoignage, d'autant que les faits eux-mêmes ne sont pas contestés.

Monsieur D. n'apporte que le témoignage de Monsieur C

Or, Monsieur C a travaillé comme intérimaire pour la société à partir du 25.06.2018 et Monsieur D. ne preste plus pour la société à partir du 12.07.2018, ayant été dispensé de prester le solde de son préavis.

Monsieur C ment donc dès le début lorsqu'il déclare avoir travailler avec Monsieur D. jusqu'en octobre 2018...d'autant que lui-même n'a été occupé que jusqu'au 09.09.2018 !

Monsieur D. n'apporte pas la preuve que son licenciement est manifestement déraisonnable alors que l'employeur apporte la preuve que son comportement est la raison de celui-ci.

En conséquence la demande est non fondée.

PAR CES MOTIFS,

Le tribunal

VU les articles 1, 30, 34 à 38, 40 et 41 de la loi du 15 juin 1935.

Statuant contradictoirement à l'égard de toutes les parties ;

Reçoit la demande et la dit NON fondée

Déboute Monsieur D. e ses prétentions.

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement, sans caution ni cantonnement.

Condamne Monsieur D. aux dépens liquidés à 1.080 € étant l'indemnité de procédure et à la contribution au Fonds Budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée par le Tribunal à la somme de 20 € (art. 1017 et 1018 du C.J. combiné avec les art.4 et 5 de la loi du 19 mars 2017, instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne).

AINSI jugé et signé avant prononciation par la 3^{ème} chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur, où siégeaient :

C. GUIDET, Vice-Présidente,

J.-M. POULET, Juge social employeur,

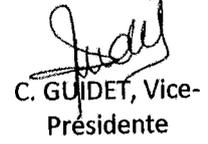
V. RASSART, Juge social ouvrier,

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de A. DE LAET, Greffier


A. DE LAET, Greffier


V. RASSART, Juge social
ouvrier

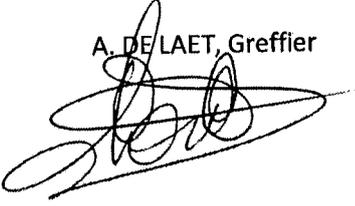
J.-M. POULET, Juge
social employeur

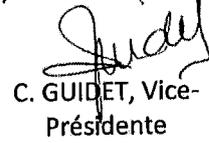

C. GUIDET, Vice-
Présidente

Légitimement empêché à la signature
du présent jugement (art. 785 du Code)

Et prononcé en langue française à l'audience publique supplémentaire du 20^{er} Janvier 2021 de la 3^{ème} chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur, par C. GUIDET, Vice-Présidente, assistée de A. DE LAET, Greffier, qui signent ci-dessous

A. DE LAET, Greffier




C. GUIDET, Vice-
Présidente