



Numéro de répertoire : 2022 / 738
Date du prononcé : 22/02/2022
Numéro de rôle : 20/563/A
Matière : Contrat de travail employé
Type de jugement : Définitif

Expédition délivrée le	Expédition délivrée le
à	à
Me	Me
Reg. Expéd. n°	Reg. Expéd. n°
Droits acquités :	Droits acquités :

Tribunal du travail de Liège

Division Namur

2ème chambre

Jugement

En cause de :

Madame G. , inscrite au RN sous le n° , domiciliée à

partie demanderesse, comparaisant par Madame M. ;, porteuse d'une procuration écrite qu'elle dépose à l'audience, conseillère juridique à la F.G.T.B., dont les bureaux sont situés à 5000 NAMUR, rue Dewez,40-42

Contre :

La SPRL MD DEPANNAGE, inscrite à la BCE sous le n° 0840.273.683, dont le siège social est établi à 5070 FOSSES-LA-VILLE, rue Gaston-Pieters, 134

partie défenderesse, comparaisant par Maître CIERO MELISSA, avocat à 1400 NIVELLES, rue de Namur, 180

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 16-7-2020 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexies du Code judiciaire,
- l'ordonnance prise le 4-11-2020 en application de l'article 747 §1^{er} du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 25-1-2022, afin d'y être plaidée,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 12-1-2021,
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 11-3-2021,
- les dossiers de pièces des parties,
- les procès-verbaux d'audiences.

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Les débats sont repris *ab initio*, eu égard à la composition du siège.

En l'absence de conciliation des parties, le tribunal a entendu les parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 25-1-2022, déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

II. Objet de la demande

Dans l'acte introductif d'instance, et dans les conclusions déposées, la partie demanderesse sollicite la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'une amende civile forfaitaire de deux semaines de rémunération, du chef d'absence de motivation de son licenciement, et d'autre part la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'une indemnité de 17 semaines de rémunération pour licenciement manifestement déraisonnable.

La partie défenderesse conteste l'ensemble des prétentions, et sollicite la condamnation de la partie demanderesse aux frais et dépens.

III. Les faits

La partie demanderesse a été engagée en date du 25 janvier 2019 au service de la partie défenderesse, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, à raison de 31 heures par semaine (contrat employé).

Sa fonction consistait principalement en la mise à disposition, et au reconditionnement, intérieur et extérieur, des véhicules loués par son employeur au profit de clients.

Le 26 août 2019, la partie demanderesse a été licenciée par son employeur moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à six semaines de rémunération.

Par mail du 26 août 2019, l'employeur écrit à la demanderesse : « *suite à notre conversation lors de votre fin de service, je vous confirme avec regret devoir mettre fin au contrat qui nous lie pour restructuration suite à une baisse du volume d'intervention* ».

Il convient de préciser que le compagnon de la partie demanderesse travaillait également pour le même employeur, en qualité d'ouvrier (dépanneur), alors qu'il semble ressortir des éléments du dossier que ce dernier a démissionné dans des circonstances conflictuelles (cf. échange des « textos » du 26.08.2019).

L'organisation syndicale de la demanderesse va essayer d'obtenir des informations sur le motif du licenciement, notamment via un envoi recommandé du 15 octobre 2019.

L'employeur répond par courrier du 7 janvier 2020 qu'il confirme avoir dû mettre fin à la relation de travail pour cause de restructuration suite à une baisse du volume d'interventions (expliquant avoir perdu un client important déterminé).

IV. Discussion

A. Absence de communication des motifs du licenciement :

Le premier chef de demande, relatif à l'amende civile de deux semaines de rémunération prévue par l'article 4 la CCT 109, à lire en lien avec l'article 6, prévoyant que l'employeur communique par écrit, au travailleur, les motifs concrets de son licenciement.

Dans le présent cas, le congé semble avoir été donné verbalement, alors que seul un mail du même jour avance de la justification suivante : « *suite à notre conversation lors de votre fin de service, je vous confirme avec regret devoir mettre fin au contrat qui nous lie pour restructuration suite à une baisse du volume d'intervention* ».

La partie demanderesse considère que cette motivation est trop vague et stéréotypée, que pour permettre à la partie défenderesse de se sentir libérée de l'obligation portée par l'article 4 de la CCT 109, soit l'obligation de motiver formellement le congé, à la demande du travailleur, s'il n'y a pas eu de motivation antérieure, ou encore pas de motivation antérieure suffisamment précise.

En effet, le travailleur doit être informé des motifs concrets de son licenciement.

La simple référence à un concept général viderait les articles 4 et 6 de la CCT 109 de leur substance¹.

¹ Licenciement et démission, Kluwer, édition 2020, p.629, n°1090, et la jurisprudence y citée, notamment du Tribunal du travail de Liège.

Ainsi, la simple référence à une restructuration (qui n'est visiblement pas manifeste, et le tribunal y reviendra), est une motivation qui n'est pas assez individualisée, parce que pas assez précise, que pour permettre au travailleur de pouvoir se forger une opinion sur le réel motif de son licenciement.

Dans ce contexte, l'employeur était bel et bien obligé de répondre à la demande recommandée adressée par le syndicat de la demanderesse, en date du 15 octobre 2019, dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande.

C'est de manière peu crédible que l'employeur affirme en ses conclusions ne pas avoir reçu cette demande, alors que la partie demanderesse produit le récépissé du dépôt du recommandé du 15 octobre 2019, et alors que la réponse par simple mail donnée par l'employeur en date du 7 janvier 2020, est manifestement hors du délai porté par l'article 4 de la CCT 109².

En conclusion, ce chef de demande est fondé, et l'employeur est condamné à une amende civile d'un montant équivalent à deux semaines de rémunération, soit $2 \times 404,36 = 808,72$ € bruts.

Par ailleurs, outre cette sanction pécuniaire, l'absence de réponse dans le délai prévu a des conséquences sur la charge de la preuve, en application de l'article 10 de la CCT 109 : l'employeur supporte la charge de la preuve des motifs du licenciement.

B. Le licenciement manifestement déraisonnable :

En application de la convention collective de travail numéro 109, la partie demanderesse sollicite la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'une indemnité correspondant à 17 semaines de rémunération.

Selon l'article 8 de la convention collective de travail numéro 109, le licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement qui est sans lien avec l'aptitude du travailleur, son comportement, ou encore les nécessités économiques de l'entreprise.

Au niveau de l'étendue du contrôle du juge, le commentaire de la convention collective de travail est très clair : le terme « manifestement » indique que le juge est astreint à une grande réserve et que son pouvoir est limité à un contrôle marginal : l'employeur n'est sanctionné que s'il apparaît évident qu'un employeur normalement diligent et prudent n'aurait pas pris la même décision. À la différence de ce qu'il peut faire en cas de licenciement pour motif grave, le juge ne peut substituer son appréciation à celle de l'employeur qui reste juge de l'intérêt de son entreprise et de l'opportunité de résoudre, par le licenciement, ce qui considère comme une difficulté³.

Comme évoqué ci-dessus, en l'absence de communication des motifs dans les formes et délais prévus par l'article 4 de la CCT 109, l'employeur supporte la pleine et entière charge de la preuve des motifs du licenciement.

Un mail du 26 août 2019 (jour du licenciement), fait une référence très générale à une restructuration suite à la baisse du volume d'intervention.

Le formulaire C4 reprend le motif « restructuration de personnel ».

² L'employeur ne décrit aucune circonstance précise et documentée relative à une prise de connaissance avec retard du pli recommandé du 15.10.2019

³ Manuel de droit au travail, J.CLESSE et F. KEFER, Larcier 2^{ème} édition, n°495, p.464.

Il est bien évident, au stade de la procédure judiciaire, qu'une éventuelle réorganisation de personnel doit être documentée de manière exhaustive.

Ainsi, la partie défenderesse se contente de faire référence à la perte d'un client, mais aucun document comptable n'est déposé pour objectiver la portion de chiffre d'affaires que représentait ce client (par exemple).

Aucun document n'établit la baisse de volume de personnel entre les premiers trimestres 2019, et l'année 2020 (par exemple).

Par ailleurs, la simple référence à une diminution des horaires d'ouverture ne permet pas non plus d'avoir des certitudes, à partir du moment où la partie demanderesse produit une offre d'emploi relative à l'emploi qu'elle occupait personnellement.

Il y a dès lors une vraisemblance selon laquelle l'employeur a remplacé la partie demanderesse dans sa fonction (offre d'emploi sur le site du Forem publiée en date du 26 septembre 2019).

Au vu de ces éléments, la réelle restructuration de personnel manque cruellement de crédibilité, même au niveau du débat contradictoire.

Le tribunal a également son attention attirée par le fait qu'en termes de conclusions, la partie défenderesse met en cause, pour la première fois, le comportement de la partie demanderesse au travail.

Visiblement, « l'habillage du dossier » n'est pas sans poser des problèmes de cohérence par rapport au motif explicité par l'employeur.

Le Tribunal se plaint aussi à relever une concordance suspecte (le même jour), entre la démission conflictuelle du compagnon de la demanderesse, et le licenciement de cette dernière.

Au vu des circonstances reprises ci-avant (absence d'objectivation des nécessités économiques de l'entreprise, publication d'une offre d'emploi correspondant à celui précédemment occupé par la demanderesse), le tribunal conclut à ce que l'employeur échoue dans la preuve de la motivation du licenciement de la partie demanderesse suite à une réelle restructuration du personnel.

Ceci dit, l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sera limitée à une indemnité moyenne de huit semaines, en ce sens qu'à l'appréciation du tribunal, une indemnisation plus importante doit correspondre à des circonstances particulièrement désagréables dans le chef de l'auteur du congé, ou à des conséquences particulièrement importantes dans le chef du travailleur, qui ne sont objectivement pas établies dans le présent dossier.

Le tribunal fait donc droit à la demande à concurrence d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 8 semaines de rémunération, soit un montant de 3234,88 € bruts (soit 8 x 404,36 €).

Déclare la demande non fondée pour le surplus.

Condamne la partie défenderesse aux frais et dépens de la procédure, à savoir la prise en charge de ses propres dépens, et ce de la partie demanderesse, non liquidés.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant publiquement et contradictoirement à l'égard des parties,

DÉCLARE les demandes recevables, et partiellement fondées,

ce fait, CONDAMNE la partie défenderesse à :

- payer à la partie demanderesse une indemnité forfaitaire de deux semaines de rémunération en application de l'article 4 de la CCT 109, soit un montant brut de **808,72 €** ;
- payer à la partie demanderesse une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à huit semaines de rémunération, soit un montant de **3234,88 € bruts**, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date du 26 août 2019 jusqu'au jour du paiement effectif total.

Pour autant que de besoin, confirme l'exécution provisoire du présent jugement.

CONDAMNE la partie défenderesse aux frais et dépens de la procédure, soit ses propres dépens, et ceux de la partie demanderesse, non liquidés, ainsi qu'au paiement de l'indemnité de **20 €** au bénéfice du fonds cofinçant l'aide juridique de deuxième ligne .

AINSI jugé et signé avant prononciation par la **2ème chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur**, où siégeaient :

R. GASON, Président de division

J. L. MELARD, Juge social représentant les employeurs

Y. DEMOITIE, Juge social représentant les employés

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de C. ANGHELONE, Greffier assumé

C. ANGHELONE, Greffier
assumé

Y. DEMOITIE, Juge
social représentant les
employés

J. L. MELARD, Juge
social représentant les
employeurs

R. GASON, Président
de division

Et prononcé en langue française à l'audience publique du **22/02/2022** de la **2ème chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur**, par Madame S. BINAME, Juge remplaçant Monsieur R. GASON, Président de division, légitimement empêché d'assister au prononcé du jugement auquel il a participé (article 782 bis C.J.), assistée de C. ANGHELONE, Greffier assumé, qui signent ci-dessous

C. ANGHELONE, Greffier
assumé

S. BINAME, Juge