



Numéro de répertoire : 2022 / 1716
Date du prononcé : 24/5/2022
Numéro de rôle : 20/818/A
Matière : Contrat de travail employé
Type de jugement : Définitif

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

Tribunal du travail de Liège

Division Namur

2ème chambre

Jugement

En cause de :

Monsieur D , inscrit au RN sous le n°

partie demanderesse, comparissant par Maître PAIE Claudine et Maître DESSY François, avocat à 4500 HUY, avenue Ch. & L. Godin, 6

Contre :

ATRADIUS CREDITO Y CAUCION SA DE SEGUROS Y REASEGUROS, en abrégé, **ATRADIUS**, inscrit à la BCE sous le n° 0661.624.528, dont le siège social est établi en Espagne à 28046 MADRID, Paseo de la Castellana, 4 et la succursale belge est située à 5100 NAMUR, avenue Prince de Liège, 78

partie défenderesse, comparissant par Maître RIJCKAERT Olivier, avocat à 1050 BRUXELLES, avenue Louise, 65

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 10/11/2020 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexies du Code judiciaire,
- l'ordonnance prise le 15/1/2021 en application de l'article 747 § 1^{er} du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 26/4/2022, afin d'y être plaidée,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 15/3/2021,
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 12/5/2021,
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 19/7/2021,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 16/8/2021 et le 13/9/2021,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 22/11/2021,
- les secondes conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 31/1/2022,
- les secondes conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 22/2/2022,
- les dossiers de pièces des parties, déposés à l'audience du 26/4/2022,
- les procès-verbaux d'audiences.

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

En l'absence de conciliation des parties, le tribunal a entendu les parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 26/4/2022, déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

II. Eléments de fait

Les faits pertinents à la solution du litige peuvent être résumés comme suit :

1. Monsieur D été engagé par ATRADIUS à compter du 15/5/1995.

Dans le cadre de sa fonction, Monsieur D était notamment en charge de la revente de véhicules saisis. Il devait, dans ce cadre, procéder à l'estimation de ces véhicules, analyser les offres formulées sur ceux-ci, et adjuger la vente au meilleur offrant.

Sa fonction impliquait des contacts avec les marchands professionnels, mais également avec les services de police, lorsque les documents des véhicules étaient manquants.

2. Le 26/8/2019, ATRADIUS informe Monsieur D qu'elle souhaite le rencontrer par rapport à une convocation qu'il a reçue en vue d'être entendu par la police dans le cadre d'une affaire de « fraude de voiture ».

Aucun compte rendu n'est dressé à la suite de cette entrevue.

3. Par mail du 27/8/2019, Monsieur L demande à Monsieur D s'il a vendu du champagne ou du bois à Monsieur A.

Monsieur D répond par la négative.

4. Par mail du 27/8/2019 à midi, ATRADIUS informe Monsieur D qu'il est dispensé de prestations à partir du même jour à 12h30 jusqu'au 30 août à 17h30, et qu'il est attendu le lundi à 10 h pour une entrevue avec « L et K » (Messieurs L et R)

5. Le 6/9/2019, ATRADIUS met en place des mesures impliquant la suppression des accès de Monsieur D aux programme de vente de voiture, à la mail box sur laquelle les offres sont envoyées, la déviation du numéro de téléphone dédié aux ventes, l'interdiction de Monsieur D de contacter les marchands, l'avertissement des marchands qu'il n'y aura désormais plus de possibilité de faire d'offres au-delà de 11h, la réception des offres par « BS », la validation des offres par « F et K ».

Les tâches de Monsieur D sont limitées à l'estimation des véhicules avant la vente, la livraison après la vente, la vérification de la présence des attestations de perte, la gestion des réclamations en cas de facture non reçues, la réception des réclamations après-vente, ...

Monsieur D se voit invité à ne plus entrer en contact avec la police de Namur.

Monsieur H est quant à lui invité à prendre contact avec les marchands pour les informer de l'arrêt des contacts avec Monsieur D pour faire grimper les offres après 11h.

6. Monsieur D tombe en incapacité de travail le 12/11/2019.

7. Le 25/11/2019, ATRADIUS informe Monsieur D que le rapport d'enquête interne réalisé au sujet de la problématique de la vente de véhicules vient de lui parvenir et qu'il souhaite l'entendre à ce sujet.

L'audition, prévue au retour d'incapacité de Monsieur D , sera reportée à plusieurs reprises, au vu des prolongations de son incapacité.

8. Le 6/1/2020, ATRADIUS met un terme au contrat de travail, moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 24,89 mois. Elle payera en outre spontanément l'indemnité de stabilité d'emploi sectorielle de 6 mois.

Le formulaire C4 transmis suite à la rupture du contrat mentionne, comme motif de chômage : *« réorganisation de département sans possibilité de repositionnement dans un autre département »*.

9. Le 6/2/2020, Monsieur C sollicite, en application de la C.C.T. n° 109, la communication des motifs de son licenciement.
10. Le 17/2/2020, ATRADIUS répond à Monsieur D que, dès lors que la C.C.T. n° 109 ne trouve pas à s'appliquer, eu égard aux dispositions sectorielles applicables, sa demande de communication des motifs est sans objet.
11. Les parties ne parvenant pas à se concilier, Monsieur D a pris l'initiative de la présente procédure.

III. Objet de la demande

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

Par voie de conclusions de synthèses reçues au greffe le 31/1/2022, Monsieur D sollicite de dire la demande recevable et fondée et postule la condamnation d'ATRADIUS à lui payer :

- la somme de 34.129,87 € bruts provisionnels, correspondant à 6 mois de rémunération, à titre de licenciement discriminatoire ;
- la somme de 7.500 €, à titre de licenciement abusif ;
- la somme de 1 € provisionnel pour toute somme qui lui resterait due en exécution de la relation contractuelle ayant existé entre les parties, ou de la rupture de celle-ci, en ce compris notamment, les arriérés de rémunération, sursalaire, complément d'indemnité compensatoire de préavis, primes diverses ;
- à titre subsidiaire, la somme de 22.315,73 € bruts provisionnels, correspondant à 17 semaines de rémunération, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

Ces montants précités à majorer des intérêts depuis le 6 janvier 2020.

Monsieur D sollicite également la condamnation d'ATRADIUS aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

IV. Discussion

IV.I. Discrimination

1. La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination prohibe les différences de traitement lorsque celles-ci sont fondées sur certains critères protégés, parmi lesquels l'état de santé actuel ou futur, ainsi que le handicap.
2. La loi ne définit pas ce qu'il y a lieu d'entendre par « état de santé », ni par « handicap ».

La jurisprudence européenne ne se prononce pas sur la notion d'« état de santé », ce critère n'étant pas repris parmi les critères protégés par la directive n° 2000/78. Cette notion n'est pas davantage

définie par les travaux préparatoires de la loi du 10 mai 2007, ni de la loi du 25 février 2003 qui l'avait précédée.

Celle-ci doit ainsi s'entendre dans son sens courant.

3. Sont distinguées, dans le cadre de la loi :

- La distinction directe, soit la différence de traitement qui est directement fondée sur un critère protégé ;
- La distinction indirecte, soit la différence de traitement, apparemment neutre, mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés.

4. Toute distinction – directe ou indirecte – n'empêche pas discrimination. Il ne sera en effet question de discrimination au sens de la loi du 10 mai 2007 que lorsque la distinction opérée ne peut être « objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés ».

5. La loi du 10 mai 2007 contient, en outre, en son article 28, § 1^{er} des dispositions relatives à l'aménagement de la charge de la preuve :

« Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination »

Le tribunal du travail francophone de Bruxelles résume ce mécanisme comme suit :

« La charge de la preuve de la discrimination alléguée est partagée : lorsqu'une personne qui s'estime victime de discrimination établit l'existence de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à l'autre partie de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination » (T.T. Bruxelles fr., 8 novembre 2017, R.G. n° 16/7470/A)

6. En d'autres termes, afin d'activer le partage de charge de la preuve, il revient au travailleur qui s'en prétend victime d'apporter un commencement de preuve d'une discrimination.

Ce n'est qu'à cette première condition qu'il reviendra à l'employeur de démontrer soit que le motif du licenciement n'est en rien lié à l'état de santé, soit que – tout en étant lié à cet état – il poursuit un but légitime.

Il revient donc à Monsieur D. d'apporter la preuve de faits permettant de supposer que le licenciement est en lien avec son état de santé.

Pour autant que de besoin, le tribunal épingle que la simple concomitance entre le licenciement et une incapacité de travail est insuffisante : la preuve à apporter vise le lien probable entre le licenciement et l'état de santé.

7. En l'espèce, le tribunal doit constater que Monsieur D. n'apporte pas cette preuve.

Le seul fait que le motif repris dans le formulaire C4 ne vise pas les faits qui ont (*in fine*) été évoqués à l'appui du licenciement ne démontre pas que le motif est (fût-ce probablement) en lien avec son état de santé.

De la même manière, le fait que les accusations portées à son encontre ne soient pas justifiées ne

permet pas davantage de présumer d'un lien avec l'état de santé : à supposer même que Monsieur D ait été licencié à tort pour des motifs non vérifiés, ceci ne permettrait pas d'en conclure qu'il existe un lien entre son licenciement et son état de santé.

8. Plus fondamentalement, le tribunal observe que la question du licenciement de Monsieur D est posée dès le 4 novembre 2019, soit antérieurement à l'incapacité de travail.

En effet, à cette date, Monsieur G écrit à Messieurs C ; I et L que la question principale à se poser est de savoir s'il est souhaitable de maintenir Monsieur D en service.

9. Ces éléments permettent de conclure que, d'une part, le mécanisme de la présomption ne peut être activé en l'espèce, mais également que – à supposer même qu'il puisse l'être – l'employeur démontre l'absence de lien entre la décision de licencier et l'état de santé de Monsieur D

Cette demande doit, en conséquence, être déclarée non fondée.

IV.II. Applicabilité de la C.C.T. n° 109

1. L'article 2 de la C.C.T. n° 109 précise son champ d'application comme suit :

« § 1 er . La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

§ 2. [...]

§ 3. La présente convention collective de travail ne s'applique pas non plus aux travailleurs qui font l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail. Elle ne s'applique pas non plus aux travailleurs qui font l'objet d'un licenciement multiple en cas de restructuration, tel que défini au niveau sectoriel. »

Le commentaire dudit article précise que :

« Par « procédure spéciale de licenciement fixée par la loi » au § 3, on entend par exemple : la procédure qui doit être suivie pour le licenciement des représentants des travailleurs au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail ainsi que des candidats non élus à ces organes sur la base de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, ou la procédure qui doit être suivie pour le licenciement des conseillers en prévention sur la base de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention. »

2. Si la C.C.T. n° 109 ne précise pas *expressis verbis* qu'elle ne trouve pas à s'appliquer lorsqu'elle entre en conflit avec la C.C.T. du 6/12/2010, la doctrine l'a d'emblée considéré (voir M.-L. WANTIEZ et G. LEMAIRE, « Quelques questions relatives à la convention collective n° 109 concernant la motivation du licenciement », *J.T.T.*, 2014, p. 264).

Par ailleurs, il est de doctrine et de jurisprudence constante que la seule existence d'une procédure sectorielle exclut l'application de la C.C.T. n° 109 (T.T. Hainaut, div. Mons, 16/10/2017, R.G. n° 16/543/A, www.terralaboris.be ; T.T. Liège, div. Liège, 10/12/2021, *inédit*, R.G. 20/2927/A). En d'autres termes, il importe peu que l'employeur ait respecté ladite procédure, ni même que celle-ci soit le cas échéant (ce qui n'est pas le cas en l'espèce) moins protectrice.

Cette interprétation de la C.C.T. n° 109 doit être validée, sans quoi un travailleur pourrait actionner plusieurs procédures ayant le même objectif. Tel n'est assurément pas le vœu des partenaires sociaux.

3. Monsieur D^I estime en l'espèce que, dès lors que le motif du C4 renvoie à un motif d'ordre économique ou technique, il faut examiner dans quelle mesure la C.C.T. du 6 décembre 2010, applicable dans le secteur des assurances, offrirait bien une procédure spéciale de licenciement dans ce cas précis.
4. Le tribunal ne peut suivre cette analyse. En effet :
 - 4.1. C'est l'existence, à elle seule, d'une procédure spéciale de licenciement, et non la manière dont elle est appliquée in concreto, qui justifie l'inapplicabilité de la C.C.T. n° 109.

Dès lors que Monsieur D^I peut actionner la C.C.T. du 6 décembre 2010, il ne peut donc revendiquer l'application de la C.C.T. n° 109.

- 4.2. De toute évidence, le licenciement de Monsieur D^I pas lié à un motif d'ordre économique ou technique. Monsieur D^I soutient d'ailleurs que son licenciement est lié soit à son incapacité de travail, soit à l'enquête diligentée à l'encontre de Monsieur A

S'il était besoin de le rappeler, le motif mentionné sur le formulaire C4 ne lie pas le juge. De toute évidence, en l'espèce, celui-ci ne reflète pas la réalité des motifs ayant conduit au licenciement.

- 4.3. S'il fallait l'épingler, la C.C.T. du 6 décembre 2010 a, en l'espèce, été appliquée, l'employeur faisant choix de régler d'initiative l'indemnité de stabilité d'emploi liée au non-respect de la procédure de motivation du licenciement.
5. Dans ces circonstances, la C.C.T. n° 109 n'est pas applicable.

La demande doit être déclarée non fondée.

IV.III. Abus de droit de licencier

1. Conformément à l'article 1382 du Code civil, l'abus de droit suppose la réunion de trois conditions :
 - une faute ;
 - un dommage ;
 - un lien de causalité entre la faute et le dommage.
2. Selon la Cour de cassation, « l'indemnité pour abus de droit couvre le dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même » (Cass. 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 410).

La Cour du travail de Liège adopte une définition similaire :

« Le licenciement d'un employé est abusif lorsque l'employeur commet [...] une faute causant au travailleur un dommage distinct de celui qui découle de la perte de son emploi » (C.T. Liège, 18 octobre 1999, J.T.T., 2000, p. 378).

3. Il revient au travailleur qui argue d'un abus de droit dans le chef de son employeur de rapporter la preuve d'une faute, autre que la simple notification du congé, ainsi que d'un dommage, non couvert par l'indemnité de préavis éventuellement allouée :

« Celui-ci devra établir que le dommage dont il demande la réparation n'a pas été causé par le congé,

même s'il l'a été à l'occasion de celui-ci : ce sont les circonstances accompagnant – inutilement ou fautivement – le congé qui justifient l'allocation de ces dommages et intérêts » (C. Wantiez, « Le caractère forfaitaire de l'indemnité de préavis – la portée de l'interruption de la prescription », Obs. sous Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 411).

4. Le simple fait que le motif grave ne soit, in fine, pas établi, ne constitue pas une faute justifiant l'octroi de dommages et intérêts (C.T. Bruxelles, 21 avril 1993, J.T.T., 1994, p. 82).
5. En l'espèce, comme le souligne ATRADIUS en termes de conclusions, il revient à l'employeur confronté à d'éventuelles irrégularités de procéder de manière équilibrée.

Si, de toute évidence, il se justifiait qu'ATRADIUS fasse la lumière sur d'éventuels manquements, il lui revenait d'agir en employeur raisonnable, en limitant les mesures impactant Monsieur D à ce qui était nécessaire à préserver son image et/ou à limiter le risque d'infraction éventuelle.

6. Le tribunal, dans ce contexte, n'aperçoit pas les motifs qui ont rendu nécessaire la modification (à ce point) drastique des fonctions de Monsieur D à compter du 6 septembre 2019, sachant que :
 - À ce stade de l'enquête, rien ne permettait de considérer que Monsieur D aurait mal agi dans le cadre de sa fonction ;
 - La pratique consistant à tenter de faire grimper les offres après 11h était une pratique courante et connue de la hiérarchie, que Monsieur D pratiquait à sa demande, de telle sorte qu'il n'était pas justifié de lui reprocher celle-ci (cfr e-mail de Monsieur Isebaert à Monsieur D du 15/10/2010, pièce 33). Qu'ATRADIUS décide de modifier sa ligne de conduite à cet égard se justifie. Qu'elle l'impute à Monsieur D beaucoup moins... ;
 - La déviation de la ligne téléphonique de Monsieur D permettait de répondre à la nécessité (à la supposer avérée) que celui-ci ne soit pas en contact avec les marchands, sans qu'il soit nécessaire d'adresser un e-mail à l'ensemble de ceux-ci pour les informer qu'ils ne pouvaient plus rentrer en contact avec Monsieur D pendant les ventes.

Si des mesures internes peuvent s'entendre, le tribunal estime qu'une publicité auprès de l'ensemble des marchands était excessive, en ce qu'elle jetait inutilement l'opprobre sur Monsieur D et nuisait à la reprise éventuelle de ses fonctions une fois qu'il aurait été « blanchi ».

7. Les conclusions de l'audit laissent par ailleurs subodorer que l'ensemble des informations n'ont pas été remontées.

En effet, le tribunal constate que, en son point 4, l'audit laisse entendre que l'initiative de « glonfler les offres » émane de Monsieur D ; alors même que celui-ci y a été incité par sa hiérarchie (cfr e-mail de Monsieur I à Monsieur D du 15/10/2010, pièce 33).

De la même manière, rien ne permet de considérer que Monsieur D aurait mal agi dans le cadre de la vente du véhicule Porsche Macan, alors que cet élément constitue un des points qui est mis sur la table dans l'e-mail du 4 novembre 2019 suggérant pour la première fois la piste d'un licenciement. Au contraire, les attestations déposées font état du fait que plusieurs marchands ont été contactés par Monsieur T et non par Monsieur D, dans le cadre de cette vente.

8. Eu égard à ce qui précède, le tribunal estime qu'ATRADIUS a agi de manière fautive en prenant des mesures excédant ce qui était nécessaire à sécuriser la situation, et en pointant Monsieur D comme responsable de pratiques admises et encouragées par sa hiérarchie.
9. Le préjudice, incontestablement en lien avec les fautes relevées ci-dessus, est démontré : outre les attestations de suivi psychologique confirmant la blessure morale liée au sentiment d'être injustement

mis en cause, l'atteinte à l'honneur de celui-ci résulte du fait que l'ensemble des marchands avec lesquels il avait coutume de travailler ont été informés de difficultés le mettant en cause.

Ce préjudice est distinct de la seule perte de l'emploi de Monsieur D en ce qu'il vise une atteinte à son honneur et à sa crédibilité.

10. Le tribunal serait bien en peine de « chiffrer » l'atteinte à l'honneur de Monsieur D

Eu égard, d'une part, à la publicité inutilement donnée aux mesures prises par ATRADIUS, mais d'autre part également, au fait que le licenciement n'intervient pas pour motif grave (ce qui permet, pour partie, de rétablir une certaine forme de vérité) et que le motif repris sur le formulaire C4 (bien que manifestement à des lieues du réel motif de licenciement) n'est pas pénalisant, le tribunal chiffre ce préjudice *ex aequo et bono* à la somme de 4.000 €.

IV.IV. Demande provisionnelle

Celle-ci n'est pas justifiée, Monsieur D confirmant d'ailleurs à l'audience qu'elle n'a plus lieu d'être.

IV.V. Remarque finale

Eu égard à ce qui a été dit ci-dessus (et compte tenu notamment du fait que la décision ne repose que sur les pièces dont l'écartement n'est pas sollicité), le tribunal n'aperçoit pas la nécessité de répondre aux autres moyens, qui ne pourraient influencer sur la décision telle que motivée ci-dessus.

V. Dépens

1. Le tribunal constate que Monsieur D succombe à concurrence de 90 % de ses demandes.

Dans ces circonstances, il se justifie de mettre à sa charge 90 % de l'indemnité de procédure.

2. Le tribunal ne peut suivre la demande d'ATRADIUS, visant à retenir le montant maximal de celle-ci.

La défense en justice est un droit fondamental, qui ne peut être sanctionné qu'en cas d'abus manifeste.

Tel n'est pas le cas en l'espèce, Monsieur D obtenant gain de cause, à tout le moins partiellement, dans ses demandes.

Il n'a donc pas, à tort, introduit la présente procédure.

3. Il y a lieu de s'en référer au montant de base lié aux demandes dont le montant se situe entre 40.000 et 60.000 €, soit 3.250 €

L'indemnité de procédure sera, en conséquence, mise à charge de Monsieur D à hauteur de 90 %, soit 2.925 €.

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement à l'égard des parties,

DIT les demandes recevables et partiellement fondées ;

CONDAMNE ATRADIUS au paiement de la somme de 4.000 € au titre d'indemnisation du préjudice moral subi par Monsieur D ;

DEBOUTE Monsieur D pour le surplus de ses demandes ;

CONDAMNE Monsieur D aux dépens, soit l'indemnité de procédure limitée à un montant de 3.250 €, ainsi que la contribution de 20 € au Fonds d'aide juridique de seconde ligne.

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

N. ROBERT, Juge

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

N. ROBERT, Juge

Et prononcé en langue française à l'audience publique du 24/5/2022 de la 2ème chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur, par Madame S. BINAME, Juge remplaçant Madame N. ROBERT, Juge, légitimement empêchée d'assister au prononcé du jugement auquel elle a participé (article 782 bis C.J.), assistée de C. ANGHELONE, Greffier assumé, qui signent ci-dessous

C. ANGHELONE, Greffier
assumé

S. BINAME, Juge