

Numéro de répertoire : 2023 / 637
Date du prononcé : 20/02/2023
Numéro de rôle : 19/1056/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 M inscrit au registre national sous le n° et domicilié à

partie demanderesse, comparissant personnellement et assisté par Maître .

Contre :

La Société coopérative à responsabilité limitée OPERATEUR DE RESEAUX D'ENERGIES, en abrégé SCRL ORES, BCE 0897436971, ayant son siège à 1348 Louvain-La-Neuve, Avenue Jean Monnet, 2,

partie défenderesse, ayant pour conseil Maître

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- le jugement rendu le 21/04/2023, ordonnant la comparution des parties à l'audience du 16/01/2023, ainsi que les antécédents qui y sont visés,
- les convocations adressées aux parties sur pied de l'article 996 du Code judiciaire pour l'audience du 16/01/2023,
- le procès-verbal de comparution personnelle des parties dressé le 16/01/2023,
- les procès-verbaux d'audiences.

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

Vu le changement de siège, les débats sont repris ab initio, et pris en délibéré à l'issue de la comparution personnelle des parties, de l'accord de celles-ci.

II. Eléments de fait

Les éléments de fait ont été rappelés dans le jugement du 21 avril 2022 auquel il est fait renvoi.

Il suffit de rappeler que monsieur M a été engagé par la SA ELECTRABEL, devenue la SCRL ORES le 26 octobre 1992, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité de deuxième poseur de gaz. Il a ensuite été promu à la fonction de chef de travaux à partir du 1^{er} juillet 2014.

Le 13 septembre 2019, monsieur M, assisté de son délégué syndical, monsieur B, a été convoqué dans les bureaux de la Direction où étaient présents messieurs MO (Directeur de la région de Namur), D (cadre de l'exploitation du service des travaux de Namur, N+2 de monsieur M) et ME (HR Business Partner). A l'issue de cet entretien, la SCRL ORES a rédigé un procès-verbal signé uniquement par les membres de la direction. Le même jour, un licenciement pour motif grave lui a été notifié par courrier recommandé. Les motifs du licenciement ont ensuite été notifiés le 16 septembre 2019 et portent sur les faits suivants :

- avoir demandé à deux agents du service gaz de Namur sous sa responsabilité de transporter du matériel sanitaire (des éléments destinés à une salle de bain) depuis un magasin, situé à Namur, jusque chez une de ses connaissances habitant à Ohey qui n'est pas une commune couverte par le réseau de gaz d'ORES en sorte que les agents n'avaient aucune autre raison de s'y trouver,
- avoir demandé à un agent ORES sous sa responsabilité de venir à son domicile à trois reprises au cours de la semaine du 19 au 23 août et une fois le 26 août 2019 afin qu'ils effectuent des opérations liées à la vidange de sa piscine personnelle. Ces opérations ont été effectuées par l'agent pendant ses heures de travail, en se déplaçant avec un véhicule de la société et en faisant l'usage d'une pompe appartenant à celle-ci.

Monsieur Mⁱ conteste son licenciement.

Par jugement du 21 avril 2022, le tribunal a ordonné la comparution personnelle des parties laquelle est intervenue le 16 janvier 2023.

III. Objet de la demande

Monsieur Mⁱ : demande au tribunal de condamner la partie défenderesse au paiement :

- d'une indemnité compensatoire de préavis équivalant à 23 mois et 18 semaines de rémunération soit un montant provisionnel de 247.420,69€ majoré des intérêts au taux légaux calculés sur le brut à dater du jour du licenciement jusqu'à complet paiement;
- de 10.393,81 € provisionnel à titre des primes de fin d'année calculées au prorata temporis et à majorer des intérêts légaux puis judiciaires jusqu'à complet paiement;
- d'une somme d'1 € provisionnel pour toute somme encore due par l'employeur découlant de la relation de travail ayant existé entre les parties (assurance groupe, ELGABEL, etc.) à majorer des intérêts légaux puis judiciaires jusqu'à parfait paiement;
- d'un montant de 35.746,24 € provisionnel correspondant à 17 semaines de rémunération à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à majorer des intérêts légaux puis judiciaires jusqu'à complet paiement;
- d'un montant de 5.000,00 € provisionnel fixé ex aequo et bono à titre d'indemnité pour licenciement abusif,
- des dépens.

IV. Discussion

1. Licenciement pour motifs graves

En droit,

1.

Conformément à l'article 35, alinéa 1°, de la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail, chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Selon l'alinéa 2 de la même disposition, est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

La Cour de cassation considère de manière constante que l'article 35 de la loi sur les contrats de travail « *n'impose ni que la faute soit de nature contractuelle, ni que l'employeur ait subi un préjudice ; il suffit que le comportement du travailleur soit d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles* ». ¹

Il est admis que pour apprécier le caractère de motif grave, il faut se poser la question de savoir si le comportement reproché permet ou non le maintien de la confiance indispensable dans les relations professionnelles, indépendamment du fait de savoir si la faute est de nature contractuelle ou si l'employeur a subi un préjudice. ²

Le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle. Il peut avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation, à la condition de ne pas modifier les critères légaux — par exemple en liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi par le travailleur. ³

La qualification de motif grave que donnent de certains faits le contrat de travail ou le règlement de travail ne lie pas le juge. Tout au plus, cette qualification peut constituer un indice de l'importance que les parties ont entendu attacher à certains faits. ⁴

L'application de l'article 35, alinéa 8, de la LCT ne déroge pas aux règles de l'administration de la preuve de droit commun visées aux articles 1315 Code civil et 870 du Code judiciaire. Ainsi, sans renverser les règles relatives à la charge de la preuve, il appartient au destinataire du congé pour motif grave d'apporter la preuve de ses allégations lorsqu'il ne conteste pas les faits invoqués par l'auteur du congé pour motif grave, mais invoque lui-même des faits à titre d'« exception » au sens de l'article 1315, alinéa 2, du Code civil. ⁵

2.

Quant au délai de trois jours, le tribunal rappelle que :

- le congé doit être donné dans les trois jours ouvrables de la connaissance certaine des faits et prend cours le lendemain du jour où le fait est connu par l'auteur de la rupture,
- le motif grave est considéré comme connu de l'auteur de la rupture quand celui-ci a une certitude suffisante pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère de motif grave,
- le délai légal ne court donc pas à dater du fait ou à dater de la simple connaissance du fait fautif puisque l'auteur de la rupture doit, pour prendre une décision en connaissance de cause, connaître les circonstances dans lesquelles le fait a été posé afin d'apprécier la gravité éventuelle du comportement. Cette connaissance certaine des faits ne peut donc être supposée ou être présumée, ⁶
- le congé ne peut évidemment être opéré sur base de soupçons ou de simples présomptions. La partie cocontractante peut donc prendre toute mesure d'instruction (par ex. : enquête, audition) pour acquérir cette connaissance certaine. Ce n'est qu'au terme de ces mesures, c'est-à-dire au moment

¹ Cass., 9 mars 1987, J.T.T., 1987, p. 128 ; Cass., 6 mars 1995, J.T.T., p. 281

² Cass., 6 mars 1995, *Pas.*, p. 278 ; Cass., 9 mars 1987, *Pas.*, p. 815

³ Cass., 6 juin 2016, n° S.15.0067.F, Jurldat.

⁴ Voy. W. van Eeckhoutte, *Compendium social. Droit du travail '14-'15*, Waterloo, kluwer, 2014, p. 2190 et les références citées.

⁵ Brasselle, A.-F., Carlier, E. et Lacombe, S., « Section 4 - Preuve du motif grave » in *Le droit de la rupture du contrat de travail*, 1e édition, Bruxelles, Larcler, 2018, p. 579

⁶ DAVAGLE, M., *La rupture du contrat pour motif grave*, in : X., *Guide juridique de l'entreprise - Traité théorique et pratique*, 2ème édition, Livre 65.4 – 82 - mars 2021, p.91,

où l'auteur du congé a acquis une certitude suffisante, que le délai de trois jours ouvrables commence à courir,⁷

- il ne peut être déduit du fait que la décision de procéder au licenciement ait été prise après un entretien concernant les faits qui étaient déjà connus de l'employeur que celui-ci disposait déjà, avant cet entretien, de tous les éléments nécessaires pour pouvoir prendre une décision en connaissance de cause. Indépendamment de son résultat, l'audition du travailleur peut en effet être une mesure par laquelle l'employeur peut acquérir une certitude suffisante concernant l'existence des faits et des circonstances susceptibles de constituer un motif grave,⁸
- l'audition du travailleur constitue, indépendamment de son résultat, une mesure indispensable permettant de maintenir ou non la conviction acquise par l'employeur.⁹

En l'espèce,

a. Le délai

Il résulte des pièces versées aux débats et de la comparution personnelle des parties à laquelle il a été procédé que :

- par mail du 27 août 2019, monsieur C , subordonné de monsieur M , a informé monsieur W , chef hiérarchique direct de monsieur M , les griefs reprochés à ce dernier ;
- monsieur W était en congé du 26 août 2019 au 6 septembre 2019, ce qui ressort du planning déposé lequel ne peut être sérieusement contesté ;
- monsieur W n'a pris connaissance du mail de monsieur C : que le 10 septembre 2019, étant à son retour de congé, submergé par une quantité importante de mails et tenu d'assister à plusieurs réunions le lundi 9 septembre 2019, comme cela ressort de son agenda,
- dès lors qu'il n'y a que deux responsables dans ce service, monsieur W a immédiatement identifié monsieur M comme étant l'agent concerné par les griefs,
- il a transmis l'information le jour même à messieurs MO et D
- monsieur MO a demandé des informations supplémentaires à messieurs D et W que ce dernier a tenté d'obtenir auprès de monsieur C . notamment. Ce dernier refusant de communiquer le nom des agents concernés, monsieur W a obtenu cette information par le croisement d'autres éléments et a entendu monsieur L , un des agents concernés par la livraison,
- messieurs MO , D , W et ME se sont réunis le 12 septembre 2019 pour faire le point,
- monsieur ME a appelé monsieur L qui lui a confirmé les faits ; il a ensuite obtenu la confirmation du directeur des ressources humaines que si les faits étaient avérés, il y avait bien matière à licenciement pour motifs graves,
- Monsieur M a été convoqué le 13 septembre 2019 pour être entendu le même jour en présence de son délégué syndical et de messieurs MO , D et ME
- Monsieur M a été entendu sur ces faits lors de cette réunion et le licenciement est intervenu le même jour par courrier signé par monsieur MO et ME , monsieur MO étant délégué à la gestion journalière.

Compte tenu de ces éléments, il doit être considéré que le congé pour motif grave n'est pas tardif, celui-ci étant intervenu dans un délai de trois jours à compter de la connaissance certaine des faits par les personnes habilitées à prendre cette décision, cette connaissance étant intervenue après que des vérifications aient pu avoir lieu auprès des agents concernés et que monsieur M ait pu faire valoir ses moyens de défense.

⁷ DAVAGLE, M., op.cit., p.93

⁸ C. trav. Bruxelles, 25 juin 2010, inédit, R.G. n° 2009/AB/52309 ; Trav. Bruxelles, 2 août 2010, inédit, R.G. n° 304/09 ; C. trav. Anvers, 8 février 2012, inédit, R.G. n° 2011/AA/30 ; C. trav. Liège, 25 février 2014, inédit, R.G. n° 2012/AN/209 ;

⁹ DAVAGLE, M., op.cit., p.94

b. La faute

1.

Il appartient à la SCRL ORES d'établir les faits reprochés à monsieur M [redacted] ayant justifié son licenciement pour motif grave.

Il lui est d'abord reproché d'avoir demandé à deux collègues de procéder à la livraison d'une porte de douche chez une tierce personne pendant les heures de service et avec la camionnette de service.

Ces faits sont contestés par monsieur V [redacted] qui soutient que s'il a effectivement demandé à des agents de livrer du matériel sanitaire chez un tiers, ce n'était pas durant les heures de travail, c'était sur base volontaire et ce tiers est en réalité, un travailleur d'ORES, monsieur T [redacted] Contremaître du service Exploitation électrique qui avait commandé une porte de douche.

Aucune des pièces produites ne vient contredire les affirmations de monsieur M [redacted]. Si messieurs ME [redacted] et W [redacted] soutiennent avoir obtenu la confirmation de monsieur L [redacted] un des agents concernés par cette livraison, quant aux circonstances dans lesquelles il a été amené à livrer la porte de douche, aucune attestation de ce dernier n'est déposée ni celle du second agent, pourtant identifié.

Il doit dans ces conditions être considéré que le seul fait établi est la version de monsieur M [redacted].

S'agissant du second fait, rien ne vient davantage l'étayer ni contredire la version de monsieur M [redacted] qui confirme avoir demandé à un agent de déposer une pompe pour vidanger sa piscine précisant qu'il l'a déposé alors qu'il était sur le chemin du retour de son travail et que c'est lui-même qui a effectué cette tâche.

2.

Les seuls faits établis étant ceux reconnus par monsieur M [redacted]. Ils ne justifient pas une mesure aussi grave que celle d'un licenciement sans indemnité ni préavis compte tenu des éléments suivants :

- monsieur M [redacted] était employé au sein de la SCRL ORES depuis le 26 octobre 1992 et a été promu en 2014 sans qu'à aucun moment pendant cette longue carrière, il ne soit fait état de ce qu'il se serait rendu coupable de faits similaires à ceux qui lui sont reprochés et qui sont établis à savoir avoir utilisé du matériel de l'entreprise à des fins non professionnelles et demandé à des collègues de livrer ce matériel,
- les seuls griefs antérieurs concernent des problèmes de gestion globale du service, de facturation, de non-respect d'instructions ou d'horaires lesquels n'ont cependant jamais donné lieu à un avertissement écrit, monsieur D [redacted] faisant seulement état d'entretiens informels donc celui d'octobre 2018 réalisé à la demande de monsieur M [redacted] sur la base d'informations qui étaient remontées par des agents du service mais sans aucun éléments concrets,
- si le code de conduite éthique en vigueur au sein d'ORES dispose qu'il est interdit au travailleur d'utiliser les biens et ressources de l'entreprise à des fins privées, il ressort de l'attestation de monsieur S [redacted] ancien responsable de monsieur M [redacted] que le prêt de matériel était une pratique courante, ce qui a été confirmé lors de la comparution personnelle des membres de la direction, ceux-ci précisant que les agents doivent obtenir l'accord préalable de leur supérieur hiérarchique mais qu'aucune procédure formelle n'a été mise en place,
- monsieur M [redacted] a produit plusieurs attestations dont il ressort qu'il avait une bonne relation avec ses agents et était serviable.

c. L'indemnité compensatoire de préavis

1.

Le licenciement de Monsieur M : étant irrégulier, il peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis.

Monsieur N postule une indemnité équivalente à 23 mois et 18 semaines, soit la somme de 247.420,69 € à majorer des intérêts.

La SCRL ORES estime que le délai de préavis à prendre en compte est de 22 mois et 18 semaines et pas 23 mois et qu'il n'y a pas lieu de prendre en compte, dans la base de calcul de sa rémunération annuelle de référence, le montant de 999,99 € octroyé à titre de prime non récurrente liée au résultat.

2.

Monsieur N retient pour la période antérieure au 1^{er} janvier 2014 jusqu'au 31 décembre, un préavis de 23 mois, se fondant sur l'ancienneté de service ininterrompue acquise au 31 décembre 2013 et sur les règles légales applicables au congé notifié à compter de cette date.

La loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que des mesures d'accompagnement contient des mesures transitoires pour les contrats de travail ayant pris cours avant le 1^{er} janvier 2014 et rompus à compter de cette date. Ces dispositions prévoient que pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 € (employés supérieurs) au 31 décembre 2013, le délai est fixé à un mois par année d'ancienneté entamée en cas de congé donné par l'employeur avec un minimum de trois mois.

Monsieur M ayant été engagé le 26 octobre 1992, et faisant partie des employés supérieurs, il peut prétendre à une ancienneté de 23 mois jusqu'au 31 décembre 2013.

Le délai de préavis à prendre en considération est dès lors bien de 23 mois et 18 semaines, ce dernier délai étant également conforme aux dispositions en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2014, ce qui n'est pas contesté.

3.

L'article 39, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que l'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

Le système des avantages non récurrents liés aux résultats régi par la C.C.T. n° 90 permet aux entreprises d'octroyer une forme spécifique de bonus. Il s'agit d'avantages liés aux résultats collectifs d'une entreprise, d'un groupe d'entreprises ou d'un groupe bien défini de travailleurs, sur la base de critères objectifs. Ces avantages dépendent de la réalisation d'objectifs clairement balisables, transparents, définissables/mesurables et vérifiables, dont la réalisation est manifestement incertaine au moment de l'introduction du plan de bonus.¹⁰

Ce bonus n'étant pas acquis au moment de la rupture du contrat de travail, il ne doit pas être pris en compte pour le calcul de l'indemnité.¹¹

¹⁰ CABINET D'AVOCATS CLAEYS & ENGELS, Les obligations à remplir à la fin du contrat de travail - Indemnité - Documents sociaux et fiscaux - Obligations du travailleur, Montants et Indemnités qui peuvent être dus par l'employeur à la fin du contrat de travail, in CABINET D'AVOCATS CLAEYS & ENGELS, Licenciement & Démission, mars 2022, p. 942

¹¹ Lenaerts, H.-F., Thoelen, N., Vanschoebeke, B., Verslype, J.-Y., Willems, G. et Witters, A., « Chapitre 6. - L'indemnité de rupture du

Monsieur M peut dès lors prétendre à une indemnité de préavis de 245.158,50 € calculée comme suit :

Rémunération mensuelle de base $108.342,03 \text{ €} / 12 = 9.028,50 \text{ €}$

1^{er} délai : $9.028,50 \text{ €} \times 23 = 207.655,50 \text{ €}$

2^e délai : $9.028,50 \text{ €} \times 13/3 = 2.083,50 \times 18 \text{ semaines} = 37.503 \text{ €}$

Ce montant de 245.158,50 € sera alloué à titre définitif, rien ne justifiant le montant provisionnel postulé et sera majoré des intérêts aux taux légaux à dater du 13 octobre 2019 jusqu'à complet paiement.

2. Prime de fin d'année

1.

Monsieur M expose qu'il pouvait prétendre à une prime de fin d'année allouée au sein de la Commission Paritaire 326 par la convention collective de travail du 2 décembre 2004 relative à la garantie des droits des travailleurs de la branche d'activité électricité et gaz en service au 31 décembre 2001.

Etant travailleurs en service dans le secteur avant le 1^{er} janvier 2002, il soutient qu'il bénéficie de l'ancien statut «ACT» et peut prétendre à une prime de fin d'année, équivalente à 2 salaires mensuels, au prorata temporis de ses prestations pour l'année 2019 : soit $6.929,21 \text{ €} \times 2/12 \text{ mois} \times 9 \text{ mois} = 10.393,81 \text{ €}$, à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

La SCRL ORES soutient qu'il n'y a pas droit invoquant l'article 30 du statut pécuniaire des employés du gaz et de l'électricité adopté au sein de la commission paritaire n°326 par la convention collective de travail du 2 mars 1989 organisant le statut pécuniaire applicable aux agents statutaires barémisés de l'industrie du gaz et de l'électricité, selon lequel cette prime n'est pas due en cas de licenciement pour motifs graves.

2.

Il n'est pas contesté par la SCRL ORES que les agents en service dans le secteur avant le 1^{er} janvier 2002, comme monsieur M, bénéficient conformément à la convention collective de travail du 2 décembre 2004, de l'ancien statut et que leur prime de fin d'année est déterminée dans une convention collective de travail conclue le 2 mars 1989 au sein de la Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité (n° 22410/CO/326).

Ils peuvent en vertu de cette convention collective, prétendre à une prime de fin d'année équivalente à deux salaires mensuels.

Le motif grave n'ayant pas été retenu, la SCRL ORES sera dès lors condamnée à payer à monsieur M le montant de 10.393,81€ bruts, lequel n'est pas contesté.

Ce montant sera alloué à titre définitif, rien ne justifiant le montant provisionnel postulé et sera majoré des intérêts aux taux légaux à dater du 13 octobre 2019 jusqu'à complet paiement.

3. Dommages et intérêts du chef de licenciement manifestement déraisonnable

En droit,

La convention collective de travail n° 109 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement et définit la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la CCT 109 dispose que :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le 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. »

Cet article est commenté comme suit par les partenaires sociaux :

« 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. »

Selon la doctrine¹² :

« Il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur « normal et raisonnable » eut lui aussi pu opter pour le licenciement dans les mêmes circonstances »

Il a été jugé¹³ que :

« Sur base de cette disposition, il appartient au Tribunal de contrôler deux éléments :

1. Il doit tout d'abord vérifier si les motifs sont ou non en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

2. Il doit ensuite contrôler l'exercice du droit de licencier de l'employeur par référence à ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. (...)

Le Tribunal doit se livrer uniquement à un contrôle marginal et ne peut donc substituer purement et

¹² Sophie GERARD, Anne-Valérie MICHAUX, Erwin CRABEELS, La C.C.T. imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et déjà – de nombreuses questions », Chr. D.S. 2014, p. 146 cités notamment par TT Liège, div. Namur, 19 octobre 2016, RG 15/394/A (Inédit)

¹³ Trib. trav. Liège, div. Huy, 17 juin 2019, Inédit, RG 18/161/A

simplement sa propre appréciation à celle de l'employeur. Il doit laisser à celui-ci la maîtrise de la gestion de son entreprise, seules les décisions manifestement déraisonnables pouvant être sanctionnées. »

La charge de la preuve (article 10 de la CCT n°109) incombe, selon les cas, à l'employeur ou au travailleur¹⁴ :

« Si l'employeur a correctement communiqué les motifs du licenciement sur demande du travailleur ou d'initiative, 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 ou pas correctement communiqués au travailleur 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 ».

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable, en vertu de l'article 9 de la CCT n°109, d'une indemnité correspondant au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Le commentaire de l'article 9 précise à cet égard que :

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

En l'espèce,

Monsieur M a été licencié en raison de sa conduite.

Il a reconnu avoir demandé à des agents qui lui étaient subordonnés, qu'ils effectuent la livraison d'une porte de douche chez un collègue et lui dépose une pompe à vidange à son domicile et ne conteste pas qu'il n'avait obtenu aucun accord ni même prévenu son responsable hiérarchique pour procéder de la sorte, en contravention avec les usages au sein de l'entreprise. Même s'il soutient que les agents concernés ont agi sur une base volontaire et en dehors de leurs heures de travail, il ne peut en être déduit qu'ils aient agi de manière totalement libre, vu les liens hiérarchiques qui les unissaient à monsieur M.

Il ne peut dans ces conditions être considéré que son licenciement n'aurait jamais raisonnablement été décidé par un autre employeur dans les mêmes circonstances.

Sa demande d'indemnité sera en conséquence rejetée.

4. Dommages et intérêts pour licenciement abusif

En droit,

Le droit de l'employeur de mettre unilatéralement fin au contrat de travail est de l'essence même du contrat de travail.

¹⁴ L. PELTZER, E. PLASCHAERT, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014 », J.T. 2014, p. 387 cités notamment par TT Liège, div. Namur, 19 octobre 2016.

Ce droit n'est toutefois pas absolu et son usage peut le cas échéant s'avérer constitutif d'un abus de droit s'analysant en une faute contractuelle en vertu du principe de l'exécution de bonne foi des conventions consacré par l'article 1134 du Code civil.

L'abus de droit peut résulter de l'exercice d'un droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par un employeur prudent et diligent¹⁵.

La faute justifiant l'abus de droit peut être constituée par les circonstances qui entourent le congé.

La charge de la preuve incombe à celui qui invoque l'abus de droit.

L'employeur peut légitimement considérer que les faits reprochés au travailleur constituent une situation de rupture immédiate du contrat de travail alors que la sévérité de son appréciation sur la gravité des motifs reprochés n'est pas retenue par le juge. La circonstance que le motif grave de licenciement n'est pas reconnu ne suffit pas à établir une faute dans le chef de l'employeur. L'erreur d'appréciation, pour autant qu'elle ne soit pas déraisonnable, n'est pas fautive. Elle ne confère pas au licenciement un caractère abusif.¹⁶

Le travailleur doit établir d'autre part que l'acte de rupture est générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire de préavis, à savoir tout le dommage, matériel et moral, découlant de la rupture irrégulière du contrat.

En d'autres mots, l'indemnité compensatoire de préavis répare forfaitairement tout le dommage, tant matériel que moral, résultant de la cessation illicite du contrat de travail, alors que l'indemnité du chef d'abus de droit répare un dommage exceptionnel qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit¹⁷.

L'abus du droit de licenciement est sanctionné par des dommages et intérêts.

En ce qui concerne les victimes d'un abus de droit de licenciement, il n'existe aucune évaluation légale (forfaitaire) du montant du dommage à octroyer.

Les règles de droit commun trouvent donc à s'appliquer et seul le dommage prouvé peut être indemnisé.

Dans la pratique, les juridictions fixent toutefois souvent l'indemnité en se référant à la jurisprudence de la Cour de cassation qui autorise une évaluation « *ex aequo et bono* » lorsqu'il est impossible de déterminer le montant exact du dommage.

Quant au cumul, la règle de cumul prévue à l'article 9 §3 de la CCT n°109 qui stipule que l'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable n'est pas cumulable avec toute autre indemnité due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, n'est pas d'application au cumul de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et de l'indemnité octroyée pour abus de droit lorsque les circonstances dans lesquelles le licenciement a été notifié sont inconvenantes, et ce parce qu'il s'agit de deux indemnités distinctes octroyées pour un motif différent et qui indemnisent des dommages différents¹⁸.

¹⁵ Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, 155; Cass., 18 février 2008, *J.T.T.*, 2008, 1002, 117, concl. J.-M. GENICOT, note P. JOASSART; Cass., 9 octobre 2017, *J.L.M.B.*, 2018, 118 note F. KÉFER et R. LINGUELET et *Chron. D.S.*, 2018, 188, concl. av.-gén. VANDERLINDEN

¹⁶ B. Paternostre, « A l'écoute de la jurisprudence récente... Motif grave et abus de droit », *Orientations*, septembre 2005, pp. 13 à 16; C.T. Bruxelles, 13 décembre 2006, R.G. n° 47.344; C.T. Liège, 17 mai 2006, *J.T.T.*, 2006, p. 347.

¹⁷ Cass. 7 mai 2001, *J.T.T.* 2001, p. 410

¹⁸ C. trav. Liège (div. Liège), 8 février 2017, *J.L.M.B.*, 2017, 761, note A. MORTIER; C. trav. Liège (div. Namur), 24 août 2018, *J.L.M.B.*, 2018, 1874

En l'espèce,

1.

Monsieur M estime avoir été licencié de manière brutale après 27 ans de bons et loyaux services. Il soutient que la SCRL ORES a exercé à son encontre une contrainte morale en vue de lui faire signer une reconnaissance de faute grave sous le couvert d'une lettre de démission alors qu'il n'avait rien à se reprocher.

Il soutient que son employeur cherchait à se débarrasser de lui depuis un certain temps et est parvenu à ses fins en l'accusant d'une faute grave inexistante.

2.

Monsieur M a été convoqué le 13 septembre 2019 par les membres de sa direction et a eu l'occasion de faire valoir son point de vue, assisté par un délégué syndical.

S'il est exact que lors de cet entretien, la SCRL ORES lui a soumis une proposition de démission volontaire, il n'en résulte pas qu'elle aurait exercé une contrainte morale sur lui, celui-ci étant assisté de son délégué syndical et ayant pu en discuter avec lui en aparté, comme cela a été exposé lors de la comparution personnelle.

Il n'est pas davantage établi que la SCRL ORES cherchait un prétexte pour le licencier sans indemnité, cette allégation n'étant rapportée que par un des agents, n'étant étayée par aucun autre élément et étant démentie par les membres de la direction, tous les protagonistes s'accordant par ailleurs sur le fait qu'il y a beaucoup de rumeurs qui circulent au sein de l'entreprise.

Si l'annonce du licenciement a été brutale, monsieur M reste en défaut de démontrer qu'il a subi un préjudice distinct de celui qui est réparé par l'indemnité compensatoire de préavis.

Cette demande sera dès lors rejetée.

5. Somme d'1 € provisionnel pour toute somme encore due par l'employeur découlant de la relation de travail ayant existé entre les parties

Monsieur M sollicite la condamnation de la SCRL ORES au paiement d'un euro provisionnel pour toute somme qui lui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties.

Cette demande, qui s'apparente à une clause de style, n'est nullement étayée. Elle est, dès lors, non fondée.

6. Dépens

1.

Aux termes de l'alinéa 1er de l'article 1017 du Code judiciaire, « tout Jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens de la partie qui a succombé, à moins que les lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le Jugement décrète ».

L'alinéa 4 de l'article 1017 du Code judiciaire dispose que « les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le Juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre

conjoints, cohabitants légaux ou cohabitants de fait, ascendants, frères et sœurs ou allés au même degré ».

Cette disposition offre la faculté au juge, en cas de victoire partielle, de répartir les dépens entre les parties. Lorsqu'aucune des parties ne peut être considérée comme totalement triomphante ou succombante, le juge peut faire usage du mécanisme de compensation. Il appartient alors au juge de déterminer dans quelle proportion seront dus les dépens par chacune des parties. Ainsi le juge peut soit décider que les parties ne se devront rien l'une à l'autre ; soit condamner chaque partie aux dépens de l'autre ; soit réunir les dépens en une seule masse et les faire supporter par les parties dans une proportion déterminée. Le juge dispose d'un pouvoir discrétionnaire : les motifs de sa décision ne doivent pas être spécifiés.¹⁹

2.

Monsieur M : ayant succombé à certains chefs de demandes, il y a lieu de condamner la SCRL ORES à l'indemnité de procédure limitée à 6.000 € au lieu des 8.400 € postulés.

Elle sera également condamnée au paiement de 20 € à titre de contribution au Fonds Budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

7. Quant à l'exécution provisoire/cantonnement

1.

L'article 1397 du Code judiciaire dispose que :

« Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une.

Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée et sans préjudice de l'article 1414, l'opposition ou l'appel formé par la partie défaillante contre les jugements définitifs prononcés par défaut en suspendent l'exécution.

L'exécution par provision est de droit pour les jugements avant dire droit, ce qui englobe tous les types de mesures provisoires. »

L'article 1398 précise quant à lui que :

« L'exécution provisoire du jugement n'a lieu qu'aux risques et périls de la partie qui la poursuit. Elle se poursuit sans garantie si le juge ne l'a pas ordonnée et sans préjudice des règles du cantonnement. »

Le principe actuel réside dans l'exécution provisoire de tout jugement définitif.

2.

L'article 1406 du code judiciaire précise :

« Le juge qui statue sur le fonds de la demande peut décider qu'il n'y a pas lieu à cantonnement pour tout ou partie des condamnations qu'il prononce, si le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave. »

¹⁹ Biemar, B., « Chapitre 4 - L'accès économique à la justice » in de Leval, G. (dir.), Droit judiciaire – Tome 2 : Procédure civile – Volume 1 : Principes directeurs du procès civil Compétence-Action-Instance-Jugement, 2e édition, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 474-475

L'interdiction de cantonner étant une exception au principe consacré par les articles 1403 et 1404 du droit de cantonner octroyé au débiteur (...), [elle] est de stricte interprétation et doit être motivée dans chaque cas particulier, précisant en quoi le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave ».²⁰

Monsieur M. expose que le retard apporté au règlement des sommes dues l'exposerait à un préjudice grave, s'agissant de rémunérations, fussent-elles différées.

Aucune information n'est cependant fournie quant à ce prétendu préjudice, le tribunal ignorant notamment quels sont ses sources de revenus actuels et les difficultés financières qu'il pourrait rencontrer à défaut de paiement immédiat des sommes lui revenant.

Cette demande sera rejetée.

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

Dit les demandes de M partiellement fondée,

Condamne la SCRL ORES à lui payer :

- la somme de 245.158,50 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- la somme de 10.393,81 € bruts à titre de prime de fin d'année pour l'année 2019,

à majorer des intérêts aux taux légaux à dater du 13 octobre 2019 jusqu'à complet paiement,

Le déboute pour le surplus,

Condamne la SCRL ORES aux dépens de M liquidés à 6.000 € d'indemnité de procédure et **20€** représentant la contribution au Fonds Budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

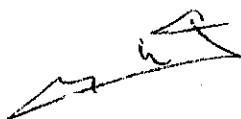
AINSI jugé et signé avant prononciation par la **2ème chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur**, où siégeaient :

Madame , Juge

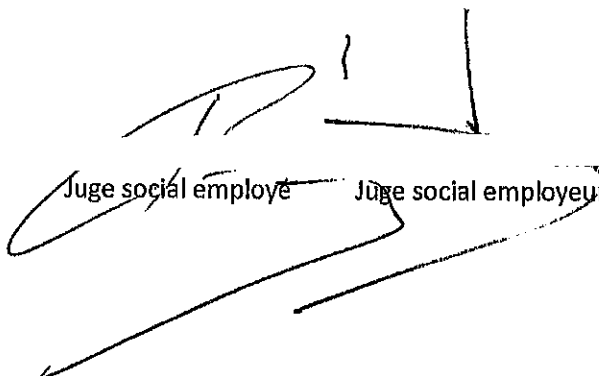
Monsieur , Juge social employeur

Monsieur Juge social employé

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



Greffier assumé



Juge social employé

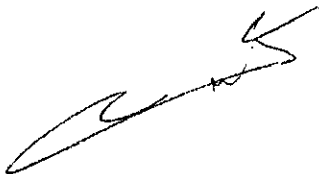
Juge social employeur



Juge

²⁰ C. trav. Bruxelles, 28 mars 2018, J.T.T., 2018, p. 313

Et prononcé en langue française à l'audience publique du **20/02/2023** de la **2ème chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur**, par Madame _____, Juge, assisté de _____ Greffier assumé, qui signent ci-dessous



Greffier assumé



Juge