

ANCIENNETÉ RECONNAÎTRE OU RÉELLE - CCT 108 pas applicable service public - ABUS DROIT - AUDITION PRÉALABLE - PERTE DE CHANCE

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE - DIVISION NEUFCHATEAU

JUGEMENT PRONONCE A L'AUDIENCE PUBLIQUE DU 16 JANVIER 2017

R.G. n° 15/577/A

Rép. A.J. n° 17/50

Exp. du

à

JTT n°

Coût :

€

Monsieur B.

Partie demanderesse représentée par Mme Leyman, déléguée syndicale porteuse de procuration ;

CONTRE

L'Agence Fédérale pour la Sécurité de la Chaîne Alimentaire (AFSCA), dont les bureaux sont établis à 1000 Bruxelles, Boulevard Jardin Botanique, 55 ;

Partie défenderesse représentée par Me De Ridder loco Me Van der Mersch, avocats ;

Vu la loi du 15.06.1935 sur l'emploi des langues en Justice et l'article 1017 du C.J. ;

Vu la citation introductive d'instance du 27.11.2015;

Vu les conclusions principales et de synthèse des parties déposées dans les délais visés dans notre ordonnance du 4.01.2016 prise sur pied de l'article 747 §1 du code judiciaire ;

Vu le dossier de pièces des parties ;

Vu l'impossibilité de concilier les parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 02.12.2016 .

1. Les faits

Le demandeur a été engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein à dater du 1.01.1992 en qualité de vétérinaire sanitaire dans un premier temps par l'ASBL Association Centrale de Santé Animale » (reprise ci-dessous sous ACSA).

Le 31.07.2003, ce contrat de travail est rompu de commun accord sans indemnité ni préavis.

Le 1.08.2003, le demandeur est engagé par la défenderesse dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Le contrat de travail indique que l'employé :

« L'employé reçoit un traitement établi sur base de l'Arrêté royal du 09 juin 2003 fixant le statut pécuniaire des membres du personnel de l'Association centrale de Santé animale » asbl engagés par contrat de travail dans la cellule provisoire de l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire, étant entendu que ce montant ne peut être inférieur à la rétribution garantie en vigueur dans le secteur public pour des prestations complètes et doit dans tous les cas correspondre au plus élevé des montants mentionnés ci-après »

L'article 9 du contrat dispose que :

« Pour la fixation de l'ancienneté de l'employé, on renvoie à l'article 6 de l'Arrêté royal du 09.06.2003 fixant le statut pécuniaire des membres du personnel de « L'Association centrale de Santé animale » asbl engagés par contrat de travail dans la cellule provisoire de l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire. Conformément à cet AR, on estime que l'employé est, au 1^{er} août 2003, déjà au service de l'employeur depuis 11 ans et 10 mois. »

Le 01.12.2014, la défenderesse licencie le demandeur moyennant le paiement d'une indemnité de rupture de 11 mois et 7 semaines. Le courrier indique que « le licenciement est motivé par une insuffisance professionnelle suite aux évolutions technologiques ainsi que par une insuffisance de résultats ». Le formulaire C4 reprend le même motif comme motif du chômage.

Le 11.12.2014, le syndicat du demandeur sollicite les motifs de son licenciement par pli recommandé.

Le 20.02.2015, la défenderesse répond en ces termes :

« Suite à votre demande datant du 11 décembre 2014, je vous invite à trouver ci-dessous les explications complémentaires relatives à la motivation de notre décision de licencier Monsieur

Comme indiqué dans notre courrier recommandé (date de la poste : 26 novembre 2014) et sur le formulaire C4, la décision de licenciement se base sur deux éléments :

- *D'une part, une insuffisance professionnelle suite aux évolutions technologiques.*

L'exercice actuel de la fonction d'inspecteur à l'AFSCA requiert l'utilisation quotidienne d'une série de logiciels, applications et bases de données informatiques.

Depuis plusieurs années, il a été constaté chez Monsieur des lacunes dans l'utilisation des outils informatiques. Cela lui a été signalé lors des évaluations régulières dont il a fait l'objet. Les compétences de Monsieur dans ce domaine sont en effet limitées à une utilisation rudimentaire de certaines applications (ALC et SANITRACE). Les autres programmes nécessaires à l'exercice de la fonction (OMG, FOODNET, SYNCHROMAP,...) ne sont, eux, pas maîtrisés.

Monsieur n'est donc pas en mesure d'assurer, de manière autonome et conformément aux procédures de travail, les tâches de rapportage liées à sa fonction.

Des formations sont organisées chaque année, afin de permettre aux agents d'utiliser les outils informatiques de manière efficace. A titre d'exemple, de telles formations, pour les programmes FOODNET/OMG, ont été organisées les 11 et 16 septembre 2014 au sein de l'UPC du

Malgré sa participation à certaines des actions de formation proposées (depuis 2012, la base de données « formations » indique la présence à 2 formations liées à l'utilisation d'outils informatiques spécifiques à l'AFSCA), les progrès réalisés dans le domaine par Monsieur . restent insuffisants.

En conclusion, il existe bien une insuffisance professionnelle liée à la non-acquisition des compétences informatiques propres à l'AFSCA. Cette situation perdure depuis plusieurs années et, malgré les efforts consentis, rien ne permet d'espérer une amélioration rapide de la situation.

• D'autre part, une insuffisance de résultats.

En 2013, le nombre de jours de prestation de Monsieur . s'élevait à 57 jours et demi. Durant cette période, il a effectué 12 missions d'inspection sur le terrain dont 3 en qualité de responsable et 9 en tant qu'accompagnant. En 2014, il comptabilisait 27 jours de prestation mais aucune mission de terrain.

En tant qu'inspecteur au sein d'une Unité Provinciale de Contrôle (UPC), la tâche principale de Monsieur . est la réalisation de missions d'inspection sur le terrain, en qualité d'exécutant et, au besoin, en qualité de conseiller technique. La proportion souhaitable de travail de terrain (activité d'itinérance : missions + déplacements) est par ailleurs fixée à 60% du temps de travail pour un agent à temps plein.

Indépendamment de ses absences justifiées ou d'un quelconque objectif fixé à titre individuel, les résultats obtenus par Monsieur . durant les deux dernières années sont, non seulement nettement inférieurs à ce qui est attendu d'un inspecteur UPC, mais surtout, présentent une évolution négative, d'où notre constat d'insuffisance de résultats”.

2. Objet

La demande vise à titre principal à obtenir condamnation de la défenderesse à payer à la demanderesse :

- 31.717, 56 € à titre de complément d'indemnité de rupture ;
 - 1,00 € provisionnel à titre de complément de pécule de sortie ;
 - 10.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour défaut d'audition préalable ;
 - 20.000,00 € à titre dommages et intérêts pour licenciement abusif ou déraisonnable ;
- Le tout à augmenter des intérêts légaux et judiciaires.

La demande tend également à obtenir la délivrance des documents sociaux rectifiés et les dépens.

Avant dire droit, la demande tend toutefois à poser une question préjudicielle à la Cour Constitutionnelle quant à la différence de traitement non justifiée entre les travailleurs licenciés par un employeur privé et les contractuels licenciés par un employeur public et, par-là, interroger la dite Cour sur la comptabilité entre l'article 38 de la loi du 23 décembre 2013 et les articles 10 et 11 de la Constitution tels interprétés à la lumière de l'arrêt du 18 décembre 2014.

3. Recevabilité

La demande est recevable pour être introduite devant le tribunal compétent dans la forme légale eu égard à l'article 700 du code judiciaire.

4. Quant à l'indemnité de rupture complémentaire

Le demandeur réclame une indemnité complémentaire de rupture sur base de son ancienneté de 22 ans, soit depuis son entrée en service pour l'ACSA.

La défenderesse estime que le demandeur ne peut plus réclamer son ancienneté auprès de l'ACSA puisqu'il a signé un document de « fin du contrat de travail d'un commun accord » qui prévoit explicitement que **« par la présente, les deux parties renoncent explicitement à tous les droits dans le cadre de la loi relative aux contrats de travail, et renoncent à tout[e] action contractuelle ou autre indemnisation, sur base de quelque législation que ce soit »**, de sorte qu'il y a bien eu renonciation expresse par les deux parties à un quelconque droit issu de cette relation de travail.

Elle précise que l'ancienneté reprise à l'article 9 du contrat de travail est une ancienneté pécuniaire et non une ancienneté de service.

L'article 9 du contrat de travail (cfr supra) est clair et ne souffre d'aucune interprétation possible :

- Il y est fait état de la fixation de « l'ancienneté » de l'employé et non de « l'ancienneté pécuniaire » ;
- L'article 9 se situe bien au-delà de l'article 4 qui fixe le traitement. Les articles 6, 7 et 8 traitent respectivement de la durée du travail, des vacances annuelles et l'absence de droit à un emploi à titre définitif de sorte que l'on ne peut en conclure que l'article 9 précise les modalités de fixation de la rémunération reprise à l'article 4.

Par ailleurs, il apparaît évident que la reprise du demandeur (et des autres travailleurs) par l'AFSCA a été négociée en tenant compte des droits acquis auprès de l'ACSA. Cette négociation apparaît d'autant plus évidente qu'en réalité, il y a bien eu transfert des activités de l'ACSA à l'AFSCA. Il suffit pour s'en prouver de lire le titre de l'AR du 11 juin 2003 « déterminant les modalités de transfert à la cellule provisoire de l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire des membres du personnel de l'Association centrale de Santé animale ASBL engagés par contrat de travail » que le personnel de l'ACSA a bien été transféré à l'AFSCA. Cet AR dispose que :

«ART.1 Conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 9 juin 2003 fixant le statut pécuniaire des membres du personnel de l'Association centrale de Santé animale a.s.b.l. engagés par contrat de travail dans la cellule provisoire de l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire, l'AFSCA présente un contrat d'emploi à chaque membre du personnel de l'Association centrale de Santé animale dans un délai de quatorze jours suivant la publication du présent arrêté.

§ 2. Le contrat d'emploi prévu au § 1er est envoyé aux membres du personnel concernés par lettre recommandée.

Art. 2. Les membres du personnel de l'a.s.b.l. " Association centrale de Santé animale " sont transférés à la cellule provisoire de l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire à condition qu'ils renvoient par voie recommandée le contrat de travail dûment signé à l'Administrateur délégué de l'AFSCA, et ce dans un délai de quatorze jours suivant la réception dudit

contrat.

Le transfert aura lieu à la date de la signature du présent arrêté royal. »

Par conséquent, la question de savoir s'il s'agit d'un transfert d'entreprise au sens de la CCT 32 bis est irrelevante.

L'ancienneté conventionnelle étant de 22 ans, le délai de préavis légal était de 23 mois et 7 semaines.

Le mode de calcul de l'indemnité de rupture n'est pas contesté.

Il y a lieu de faire droit à la demande.

5. Licenciement manifestement déraisonnable ou abusif

a) Licenciement manifestement déraisonnable visé par la CCT 109

La convention collective de travail n°109 du 12.02.2014 concernant la motivation du licenciement entrée en vigueur le 01.04.2014 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement.

Toutefois cette CCT ne s'applique pas aux employeurs publics.

En principe, cela signifie que l'article 63 de la loi du 03.07.1978, applicable aux ouvriers reste d'application. La Cour Constitutionnelle a toutefois considéré que le maintien de l'article 63 ne se justifiait plus pour les licenciements au-delà de la date du 31.03.2014.

Le demandeur sollicite que le tribunal pose la question préjudicielle à la Cour constitutionnelle quant à la différence de traitement non justifiée entre les travailleurs licenciés par un employeur privé et les contractuels licenciés par un employeur public et, par-là, interroger la dite Cour sur la compatibilité entre l'article 38 de la loi du 23 décembre 2013 et les articles 10 et 11 de la Constitution tels interprétés à la lumière de l'arrêt du 18 décembre 2014.

En réalité, la Cour a déjà répondu indirectement à cette question dans son arrêt du 30.06.2016¹ :

« B.5.1. Par son arrêt n° 187/2014, du 18 décembre 2014, la Cour a jugé que l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail, tel qu'il était applicable avant l'adoption de la loi du 26 décembre 2013, violait les articles 10 et 11 de la Constitution. La volonté de parvenir à une harmonisation progressive entre les statuts d'ouvrier et d'employé ne pouvait plus justifier qu'un tel critère distinctif soit maintenu, notamment en ce qui concerne la limitation des motifs de licenciement admissibles, le renversement de la charge de la preuve et la fixation forfaitaire de l'indemnité de licenciement complémentaire due en cas de licenciement abusif.

Par le même arrêt, la Cour a maintenu les effets de l'article 63 précité jusqu'au 1er avril 2014.

B.5.2. Ce constat s'impose d'autant plus depuis l'adoption de la loi du 26 décembre 2013, dans laquelle le législateur a en principe prévu un régime unique de délais de préavis pour tous les travailleurs, quelle que soit la nature de leur activité principale. En effet, comme la Cour l'a jugé en B.6 de son arrêt n° 84/2001, du 21 juin 2001, et en B.4.2 de son arrêt n° 125/2011, du 7 juillet

¹ C. Cons. 30.06.2016, n° 101/2016 publié sur www.juridat.be

2011, le régime de l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail, qui vise à protéger les seuls ouvriers, avait été instauré par le législateur dans un souci de compenser une autre différence de traitement, qui concernait les délais de préavis et favorisait les employés.

B.6.1. Conformément à l'article 38, 1°, de la loi du 26 décembre 2013, l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail ne s'applique plus au secteur privé depuis l'entrée en vigueur, le 1er avril 2014, de la convention collective de travail n° 109.

B.6.2. L'article 63 de la loi relative aux contrats de travail n'est pas compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution en ce que, en vertu de l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013, cette disposition s'applique aux ouvriers du secteur public licenciés après le 31 mars 2014.

B.7.1. En l'espèce, contrairement à ce que demande le Conseil des ministres, il n'y a pas de raison de maintenir après le 31 mars 2014 les effets de l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail, combiné avec l'article 38 de la loi du 26 décembre 2013.

B.7.2. Ainsi qu'il a été dit en B.5.1, la Cour a déjà constaté l'inconstitutionnalité de la première disposition citée, dans son arrêt n° 187/2014, du 18 décembre 2014. Il appartient au législateur d'adopter sans délai un régime de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables pour les travailleurs visés à l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013, d'autant qu'un nouveau régime a déjà été adopté, avec effet au 1er avril 2014, pour les travailleurs visés à l'article 38, 1°, de la même loi.

B.7.3. Dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n° 109.² »

b) Quant au formalisme relatif aux ruptures des contrats de travail en service public.

Il n'est pas contesté que la défenderesse est une autorité administrative au sens de la loi du 29.07.1991.

En principe, en tant qu'autorité administrative, elle est soumise aux obligations de :

- motivation formelle de ses décisions (y compris la décision de rupture) ;
- audition préalable selon le principe « Audi alteram partem » c'est-à-dire l'obligation de donner la parole à l'administré avant de prendre une décision de nature à porter atteinte à ses droits ou à ses intérêts.

La Cour de Cassation, dans son arrêt du 12 octobre 2015³, a toutefois considéré que la loi du 29.07.1991 relative à l'obligation formelle des actes administratifs ne s'appliquait pas dans la relation contractuelle avec les travailleurs du service public, se basant essentiellement sur l'interprétation de la notion d'« acte administratif ». Elle estime que dans le cadre d'un licenciement, la loi sur la motivation formelle des actes administratifs et les principes de bonne administration telle l'obligation d'entendre le travailleur ne s'appliquent pas, ce qui ne signifie pas que ces obligations ne sont pas visées par d'autres dispositions.

- Quant à l'obligation d'entendre le travailleur

Le règlement de travail qui aurait pu prévoir cette obligation n'est pas déposé au dossier.

² Mis en gras par le Tribunal.

³ S.13.0026.N publié sur www.juridat.be

Pour les principes, le tribunal se réfère à l'excellente motivation visée dans le jugement du tribunal du travail de Liège, division Dinant, du 21.11.2016⁴ et qui précise :

« Le Tribunal a déjà jugé, pour le secteur privé⁵ et sur base du droit commun que l'obligation d'audition préalable n'est pas prévue comme telle en droit belge du contrat de travail mais peut découler du principe d'exécution de bonne foi des contrats (article 1134 du Code civil) et de l'abus de droit interprété⁶ à la lumière des dispositions internationales dont l'article 7 de la convention n°158 de l'OIT⁷ du 22/06/1982 et ce, nonobstant l'absence de ratification de ce texte par la Belgique outre l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et 24 de la Charte sociale européenne révisée.

Le Tribunal du travail de Bruxelles, dans un jugement du 20/02/1992⁸, a fait une application de ce principe dans le secteur privé face à un licenciement pour motif grave, en se fondant sur l'article 7 de la convention n° 158 de l'OIT qui énonce le principe suivant lequel « un travailleur ne devra pas être licencié pour des motifs liés à sa conduite ou à son travail avant qu'on lui ait offert la possibilité de se défendre contre les allégations formulées contre lui, à moins que l'on ne puisse pas raisonnablement attendre de l'employeur qu'il lui offre cette possibilité » (l'exception vise les cas flagrants).

Le Tribunal de Bruxelles a intégré ce raisonnement dans son analyse du caractère abusif du licenciement soulignant que si la convention n°158 n'était pas ratifiée par la Belgique, elle une source d'interprétation des droits et obligations minimum réciproques des travailleurs et des employeurs.

La Cour EDH a, notamment dans un arrêt DEMIR et BAYKARA contre la TURQUIE n° 34503/97 du 12/11/2008, préciser les méthodes d'interprétation à utiliser par le juge national : une règle de droit international qui n'est pas ratifiée par un état reste une source d'interprétation nonobstant l'absence de force obligatoire, s'agissant d'une règle pertinente qui fait l'objet d'un consensus en droit international et équivaut ainsi à un principe général.⁹

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 (ratifiée par la Belgique mais avec une réserve sur l'article 24 qui se base sur la convention n° 158 de l'OIT)¹⁰ dispose sous le titre « Droit à la

⁴ RG 15/1020

⁵ Notamment, T.T. Dinant, 2eme ch., 20.01.2014 RG 12/1547 et 20.10.2014, RG 14/776

⁷ 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 76 et svtes

⁸ La décision est publiée in chr.D.S.,1993,86

⁹ voir également l'opinion séparée du juge Pinto de Albuquerque sous l'arrêt KMC c. la Hongrie du 10/07/2012 de la C.E.D.H. (Chr. D.S., 2013, 07, pages 399-400) et l'abondante doctrine publiée sur cette question de la motivation du licenciement et de l'audition préalable (la revue Chr. D.S., 2013, 07 est intégralement consacrée à cette question soulevée essentiellement dans le secteur public) ainsi que XXXXXXXXXX in Le Droit du travail au XXIe siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez, Larquier, 2015, pages 375 et suivantes

¹⁰ 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

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'arrêt de la Cour de Cassation du 12.10.2015 ne permet pas d'éluder la question et de la déclarer d'emblée non fondée.

L'arrêt de la Cour de Cassation qui statue dans le secteur public, sur base des principes de droit administratif, au regard des moyens développés à l'appui du pourvoi, n'évoque aucune disposition internationale.

L'approche que suit le Tribunal quel que soit le secteur public ou privé et donc indépendante du droit administratif règle toute question liée aux principes d'égalité et de non – discrimination dès lors qu'elle s'impose à tous les employeurs du secteur public et du secteur privé outre le fait qu'elle place les travailleurs contractuels sur le même pied d'égalité que les agents statutaires qui bénéficie de ce préalable en application du droit administratif.

Le but même de l'audition est de permettre au travailleur de développer ses contestations et/ou explications afin d'éviter une décision de rupture.

L'audition est par nature préalable à la prise de décision et ne se conçoit que dans cette chronologie pour assurer son effectivité.

L'audition ne sera effective que si elle est basée sur une convocation motivée et permet au travailleur d'être assisté.

Ces exigences rencontrent le principe d'exécution de bonne foi des conventions et permettent au travailleur de mettre utilement en œuvre ses droits de la défense, sans manifestement d'abus dans le chef de l'autre partie en position de force.

Se pose alors la question de la sanction du défaut d'audition préalable au licenciement.

Le défaut d'audition préalable n'entraîne en soi pas de nullité ni, en conséquence, une quelconque possibilité de réintégration mais bien, le cas échéant, une indemnisation par équivalent.¹¹

En l'absence de sanctions légales ou contractuelles, ce sont en effet les règles de droit commun qui s'appliquent.¹²

L'absence d'audition préalable est bien constitutive d'une faute comportant un dommage distinct de celui couvert par l'indemnité compensatoire de préavis à savoir, la privation de la possibilité de faire valoir ses moyens de défense et d'une chance de conserver son emploi, avec un lien de causalité évident entre la faute et le dommage distinct ».

¹¹ Tribunal du Travail de Charleroi, section de Charleroi, 18 juin 2007, 3^{ème} Chambre, RG 180.476, en cause de F.I. C/ La Province du Hainaut.

¹² TT Liège, division Dinant, 2^{ème} ch., 19.10.2015, RG 14/466/A

- Quant à la motivation formelle

Il n'existe pas d'obligation légale, que ce soit dans le chef d'une autorité administrative¹³ ou d'un employeur privé, de motiver le licenciement dans la lettre de rupture.

En revanche le droit à connaître les motifs du licenciement est désormais consacré en droit belge par la CCT 109 pour les employeurs qui entrent dans le champ d'application de la CCT et par différents instruments internationaux et européens, notamment l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée et l'arrêt du 10.07.2012 de la Cour européenne des droits de l'homme¹⁴.

Suite à l'arrêt de la Cour constitutionnelle, force est en outre de constater qu'il y a lieu « de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n° 109 ».

Application en l'espèce

Interrogée par le conseil du demandeur, la défenderesse a motivé le licenciement de façon circonstanciée de sorte que l'on peut difficilement lui reprocher ce manquement.

Il ressort des pièces déposées au dossier (notamment des échanges de courrier du personnel) que:

- Le dernier entretien de fonction du demandeur déposé au dossier datant du 10.02.2011 ne démontre pas de lacune dans le chef du demandeur ;
- Aucun avertissement n'a jamais été adressé au demandeur ;
- La situation semble toutefois s'être dégradée depuis 2013 ;
- Sur base des données encodées, les jours prestés en 2013 et en 2014 sont peu nombreux (respectivement 57, 5 et 27) de même que ses missions (3 en agent principal en 2013 et 11 en accompagnement et aucune en 2014)
- Le demandeur a des difficultés pour maîtriser les programmes informatiques ;
- Le demandeur refuse les entretiens de planification demandés par son supérieur par voie orale ou par mail ; les différentes tentatives pour le joindre (par téléphone privé, gsm professionnel, visite à domicile....se sont soldées par un échec)
- le demandeur a été à plusieurs reprises en incapacité (ce qu'il reconnaît), à tout le moins du 04.09.2014 au 03.10.2014 :

Dans ces conditions, il apparaît que son licenciement n'est pas déraisonnable.

Quant au dommage résultant de la perte de la chance de maintenir son emploi s'il avait été auditionné.

Force est de constater que le demandeur satisfaisait son employeur jusqu'en 2012 (cfr pièce 5 du dossier de la défenderesse). Depuis lors, il a subi des périodes d'incapacité. Vu son ancienneté, si le demandeur avait été convoqué par pli recommandé, il aurait pu exposer les éventuels problèmes qu'il rencontrait dans l'exécution de son contrat depuis les deux dernières années et la défenderesse aurait éventuellement pu (voire dû) lui proposer les formations adéquates pour se remettre à niveau.

¹³ Cfr Cass. supra

¹⁴ Arrêt KMC c/ Hongrie

Par conséquent, le tribunal estime qu'il y a une réelle perte de chance même s'il reconnaît que la chance de maintenir son emploi était minime dès lors que le demandeur s'est lui-même isolé.

Pour cette raison, le tribunal estime que l'indemnisation de la perte de cette chance peut être évalué ex aequo et bono à 3000€.

6. Complément de pécule de vacances

La cause a été fixée sur pied de l'article 747 du code judiciaire de sorte que le demandeur devait se justifier par rapport à ce montant. Dès lors qu'il réclame une indemnité de rupture complémentaire, il pouvait inclure le pécule dans l'assiette de la rémunération.

Si le demandeur n'a pas reçu son pécule de sortie, il devait chiffrer sa demande.

Cette demande est non fondée.

7. Documents sociaux de sortie

Le tribunal a déjà précisé qu'à défaut pour le demandeur de préciser le nom des documents sociaux que le demandeur voulait voir délivrer, il ne pouvait faire droit à la demande au risque de statuer ultra petita.

La demande est non fondée.

PAR CES MOTIFS :

Le tribunal statuant contradictoirement et en premier ressort.

Dit la demande recevable et fondée.

Condamne la défenderesse à payer au demandeur la somme de 31.717,56 € à titre de complément d'indemnité de rupture, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires.

Condamne la défenderesse à payer au demandeur la somme de 3.000 € à titre de dommages et intérêts de perte de chance.

Condamne la défenderesse aux dépens du demandeur liquidés à la somme de 162,80 € (frais de citation).

Dit le jugement exécutoire par provision nonobstant appel et sans garantie en vertu de l'article 1397 du code judiciaire.

Ainsi jugé **16 janvier 2017** par la troisième chambre du tribunal du travail de Liège – division Neufchâteau, Palais de Justice, Place Charles Bergh, composée de A. Godin, Juge président la chambre, H. Devillers, juge social employeur, J-F Georges, juge social employé et C. Seret, greffier.


C. SERET

H. DEVILLERS

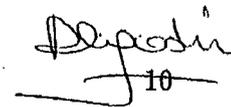
J-F GEORGES

A.GODIN

RG 15/5771A






10