

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION NEUFCHATEAU

JUGEMENT PRONONCE A L'AUDIENCE PUBLIQUE DU 06 MARS 2020

Rôle n° 19 / 48 / A

Rép. n° A.J. n° 20/ 239

Exp. du

à

JTT n°

Coût :

En cause de :

§

Partie demanderesse ayant pour conseil : Mme LEYMAN Isabelle , déléguée syndicale, porteuse de procuration

Contre :

ASSOCIATION PROVINCIALE DES SENIORS DU LUXEMBOURG asbl, BCE: 0431.738.585, Place Communale 21-25 à 6800 LIBRAMONT-CHEVIGNY

Partie défenderesse ayant pour conseil : Me SCHUMER Romain, avocat

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues ;

Vu la requête introductive d'instance, reçue le 21.02.2019.

Vu l'ordonnance fixant les délais pour conclure.

Vu les conclusions et pièces de la partie demanderesse.

Vu les conclusions et pièces de la partie défenderesse.

Entendu les parties à l'audience publique du 07.02.2020.

* * *

Vu l'impossibilité de concilier les parties.

*

1. Demande

La partie demanderesse réclame le paiement des sommes de :

- 606,02 euros bruts à majorer des intérêts moratoires et judiciaires, à titre d'amende civile,
- 5.151,16 euros bruts à majorer des intérêts moratoires et judiciaires, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

2. Faits

La partie demanderesse est engagée par la partie défenderesse en qualité d'employée, affectée aux tâches de secrétaire-comptable, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée prenant cours le 01.09.2016.

Elle est licenciée le 26.02.2018 moyennant le paiement d'une indemnité de rupture (indemnité compensatoire de préavis).

3. Recevabilité

La recevabilité de la demande n'est pas contestée ni contredite par les éléments du dossier.

4. Fondement

a. CCT 109 Motivation du licenciement – amende civile

En droit, le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement (article 3, C.C.T. n°109).

A cette fin, le travailleur peut demander à son employeur les motifs de son licenciement. Il doit le faire par lettre recommandée dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail (article 4).

L'employeur doit alors communiquer au travailleur qui en fait la demande les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. Il doit le faire par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur. La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement (article 5).

L'employeur en défaut de répondre à son obligation est tenu de verser au travailleur une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération (article 7 de la C.C.T. n°109).

En l'espèce, le courrier de licenciement ne reprend pas les motifs de celui-ci.

En réponse à la demande de la partie demanderesse de préciser les motifs de son licenciement, la partie défenderesse répond : « nous vous demandons de bien vouloir vous référer à la partie C du C4 qui vous a été envoyé par recommandé ». Le formulaire C4 indique : « réorganisation du travail au sein de l'asbl ».

Ce faisant, la partie défenderesse ne communique pas à la partie demanderesse les éléments qui permettent à celle-ci de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Le renvoi à un motif stéréotypé repris au formulaire C4 « réorganisation du travail », sans autre précision ne peut suffire.

L'amende civile est due.

La somme réclamée n'étant pas contestée, la demande est fondée sur ce point.

A défaut de précision, les intérêts « moratoires et judiciaires » demandés courent à dater de l'introduction du recours judiciaire, soit le 21.02.2019.

b. CCT 109 - Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

En droit, « 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 » (article 8 de la C.C.T 109 rendue obligatoire par A.R. du 09.03.2014).

En commentaire à cette disposition, la C.C.T. n°19 précise que « 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 ».

En l'espèce, la partie défenderesse apporte la preuve qu'elle a licencié la partie demanderesse pour engager un travailleur moins qualifié.

Si tant la partie demanderesse que son remplaçant ont tous deux la qualité de « secrétaire-comptable », ils ne présentent pas le même profil.

A l'engagement de la partie demanderesse, la partie défenderesse exigeait la possession au minimum d'un diplôme d'enseignement supérieur de type court (baccalauréat) tandis que pour le remplaçant de la partie demanderesse, elle exige un diplôme d'enseignement secondaire supérieur (C.E.S.S.).

La partie demanderesse devait maîtriser un logiciel comptable, pas son remplaçant.

La partie demanderesse avait pour tâches comptables la tenue de la comptabilité, la réalisation du bilan de fin d'année et l'encodage de l'amortissement, tandis que son remplaçant n'a pour tâches comptables que la « préparation encodage comptabilité ».

Si la partie demanderesse était, outre secrétaire, comptable, son remplaçant ne dispose pas de cette qualité, n'agissant que comme aide-comptable (pour l'encodage), la comptabilité étant alors tenue par un service externe (sàrl GMS Consulting).

Le licenciement de la partie demanderesse est ainsi fondé sur les nécessités du service.

Il n'apparaît pas manifestement déraisonnable.

La demande n'est pas fondée sur ce point.

5. Dépens

Les dépens de la partie demanderesse, liquidés à la somme demandée de 20,00 euros, sont à charge de la partie défenderesse, qui succombe au moins pour partie à la demande.

PAR CES MOTIFS

Le tribunal statuant contradictoirement et en premier ressort ;

Dit la demande recevable et pour partie fondée.

Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse les sommes de :

- 606,02 euros bruts à majorer des intérêts au taux légal depuis le 21.02.2019, à titre d'amende civile,
- 20,00 euros à titre de dépens.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 3ème chambre du tribunal du travail de Liège - division Neufchâteau, composée de :

F.LEFEBVRE, Juge président la chambre,

H.DEVILLERS, Juge social employeur,

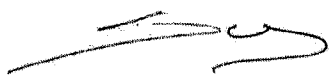
Me V.GHISLAIN, avocat de plus de 30 ans, inscrit au Barreau du Luxembourg, siégeant en qualité de Juge social employé,

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature de C. Seret, greffier.

Le Greffier

Les Juges sociaux

Le Juge président la chambre



C.SERET



H.DEVILLERS



V.GHISLAIN



F.LEFEBVRE

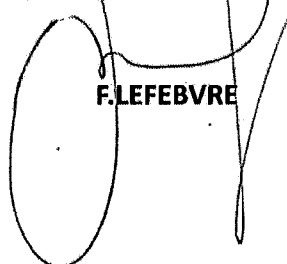
Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la 3ème chambre du Tribunal du travail de Liège division Neufchâteau, du 06.03.2020 au palais de Justice, Place C. Bergh, 7/4 par F.LEFEBVRE, Juge président la chambre, assisté de C. SERET, greffier, qui signent ci-dessous.

Le Greffier

Le Juge président la chambre



C. SERET



F.LEFEBVRE