



**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION DE VERVIERS**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 24 AVRIL 2019.
(1^{ère} chambre)**

R.G. : 18/ 716/A

Rép: 19/

A rendu le jugement CONTRADICTOIRE suivant

En cause de :

Monsieur O, né le [REDACTED].

Domicilié à [REDACTED]

Partie demanderesse comparaisant par Maître Simon BORREY loco Maître Jean-Charles MOTTET, avocat à SAINT-HUBERT.

Contre :

SPRL HOME SOLUTIONS, inscrite à la BCE sous le numéro 0806.246.875.

Ayant son siège à 4802 HEUSY, Avenue Reine Astrid, n°169.

Partie défenderesse comparaisant par Maître Bertrand THOMAS loco Maître Paul THOMAS, avocat à VERVIERS.

En droit,

VU le dossier de la procédure inscrit au Rôle Général sous le n° 18/716/A et notamment la citation introductive d'instance signifiée le 5 octobre 2018, les conclusions et dossier des parties.

ATTENDU que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code Judiciaire a échoué ;

ENTENDU les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 27 mars 2019 ;

VU les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré ;

VU le Code Judiciaire.

ATTENDU que l'action est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux, la partie demanderesse ayant qualité et intérêt pour agir en justice.

1. ANTÉCÉDENTS

Madame O a été engagée par la société SERVICE PLUS, à temps partiel (10 heures par semaine) suivant contrat à durée indéterminée, signé le 1^{er} août 2012, pour débiter le même jour, en qualité d'ouvrière, dans le cadre des "titres-services" (p. 1 de son dossier).

Par avenant du 2 décembre 2012, son temps de travail est porté à 36h30 par semaine (p. 2 du même dossier).

Suivant la "convention de transfert d'entreprise sous autorité de justice" signée le 19 mai 2015 et homologuée par le Tribunal de commerce de Liège le 27 mai 2015, (p. 3 du même dossier), la société SERVICE PLUS est cédée à la SPRL HOME SOLUTIONS.

L'article 9 de cette convention stipule notamment que "le cessionnaire s'engage à maintenir l'activité sur les deux sites exploités, à savoir les bureaux de Beaufays et de Soumagne", étant précisé que "le cessionnaire a choisi de poursuivre les contrats de travail conclus avec 54 travailleurs" (dont Madame O) et que le "projet de reprise tend à assurer la stabilité de l'emploi et de le maintenir sur le long terme..."

Un nouveau contrat à durée indéterminée est conclu le 1^{er} juin 2015 entre la SPRL HOME SOLUTION et Madame O à temps plein (38 heures par semaine), aux mêmes conditions que celui qui la liait à la société SERVICE PLUS, mais précisant que l'intéressée est occupée pour les tâches suivantes : "ménage chez particuliers" (article 3) sans précision du lieu de travail (p. 4 du même dossier).

Madame O est en incapacité de travail à partir du 28 septembre 2015 mais est autorisée à reprendre le travail, à raison d'un mi-temps médical, à partir du 9 avril 2018 (p. 8 du même dossier).

En raison de la baisse de l'activité de repassage de l'agence de Soumagne, les ouvrières qui y travaillaient sont progressivement licenciées, cette activité cessant définitivement au 1^{er} décembre 2016, entraînant la fermeture de l'agence de Soumagne.

Madame O est licenciée par courrier recommandé du 16 avril 2018, moyennant un préavis à prester de 40 jours et 15 semaines prenant cours le 22 avril 2018, au motif de "manque de travail sur votre région suite à la fermeture de votre agence de référence (Soumagne)." (p. 7 du même dossier).

Par courrier du 25 avril 2018, Madame O demandera à connaître les motifs concrets de son licenciement, en application de la C.C.T 109 (p. 8 du même dossier) et il lui sera répondu, par courrier du 22 juin 2018, que les motifs lui ont déjà été communiqués (p. 9 du même dossier).

2. DEMANDE

Madame O estime que son licenciement est manifestement déraisonnable, au regard de la C.C.T 109 et réclame une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération ainsi que les dépens.

La SPRL HOME SERVICE conteste cette demande, estimant que le licenciement de Madame O est fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, le juge ne pouvant exercer qu'un contrôle marginal.

3. DISCUSSION

L'article 8 de la C.C.T 109 du 12 février 2014 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme "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", indépendamment des circonstances de ce licenciement.

La rédaction de la première partie de cet article est calquée sur l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, qui ne concernait jusque-là que les ouvriers.

La C.C.T 109 ajoute une condition à l'article 63 à savoir 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, ce contrôle restant marginal dans la mesure où "l'employeur dispose d'une liberté d'action en ce qui concerne la gestion de son entreprise et peut opérer un choix entre des alternatives de gestion raisonnables. 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" (commentaire de la C.C.T) (Compendium social 17-18, VV VAN EECKOUHTE et V. NEUPREZ, tome 3, p. 2616 n° 4576).

Ces conditions sont cumulatives.

"Le juge ne peut sanctionner un licenciement que si tout employeur raisonnable, normalement soucieux des intérêts de l'entreprise, placé dans les mêmes circonstances, n'aurait pas mis fin au contrat de travail ; il doit tenir compte de la marge de liberté d'action d'un chef d'entreprise qui lui permet de choisir entre plusieurs décisions raisonnables de gestion" (P. CRAHAY, "Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable", Ors 2014, p. 9, cité in S. GILSON, "Fifteen shades of CCT 109", Droit du travail tous azimuts, CUP 9 décembre 2016).

L'article 10 de la C.C.T. 109 détermine en outre qu'en cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

"- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve..."

"Cette règle retranscrit presque textuellement l'article 870 du code judiciaire. Il s'en déduit raisonnablement que l'intention des rédacteurs de la C.C.T 109 a été de confirmer l'application, dans cette hypothèse, des règles de droit commun de la preuve inscrites dans les articles 870 du code judiciaire et 1315 al. 1 du Code civil et traduites par le principe *actori incumbit probatio*" (A. FRY, *ibidem*, p. 97, et les références citées) ou "Chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue." (article 870 C.J.)

En vertu de ces règles, il appartient à la SPRL HOME SOLUTIONS d'établir les nécessités de fonctionnement de l'entreprise qu'elle allègue à l'appui du licenciement de Madame O, intervenu immédiatement après sa reprise du travail à mi-temps médicalement justifiée.

Le fait que l'agence de Soumagne ait été fermée est sans incidence dans la mesure où le travail de Madame O s'exerçait uniquement chez des particuliers, au contraire des repasseuses qui étaient attachées à cette agence, et que ce travail peut être organisé à partir de n'importe où, la société ayant par ailleurs un bureau à Battice.

La SPRL HOME SOLUTIONS invoque, sans aucun élément probant, que les clients de Madame O aurait choisi une autre ouvrière ou aurait quitté la société et qu'un seul lui serait resté attaché.

Il convient de remarquer cependant que ladite société a choisi de lui faire prêter son préavis et qu'il n'est pas établi qu'elle aurait été mise en chômage économique durant cette période, de sorte que son travail lui restait assuré.

Par ailleurs, la SPRL HOME SOLUTIONS a fait paraître des offres d'emploi pour des aides ménagères pour l'agence du plateau de Herve (secteur couvert par Madame O) le 14 février 2018 et pour la même région, avec offre de CDI, le 19 septembre 2018 (p. 10 de son dossier).

Le manque de travail allégué n'est donc pas établi, d'autant qu'à une date indéterminée, la gérante de la société se félicitait de la "prospérité et de la croissance de la société" (p. 11 du même dossier).

"L'employeur ne peut invoquer le manque de travail ou la réduction de personnel comme motif de licenciement lorsqu'un autre travailleur est engagé par la suite pour la même fonction (C.T. Bruxelles, 21 mars 1983, Chron. D.S. 1989, p. 109), même pour une rémunération inférieure au minimum en vigueur (C.T. Bruxelles, 5 janvier 1981, J.T.T. 1983, p. 25). Lorsque les fonctions de l'ouvrier licencié et de l'ouvrier nouvellement engagé sont identiques, le licenciement justifié par la possibilité de payer moins cher le nouvel ouvrier est abusif (C.T. Liège, 9 septembre 1994, J.T.T. 1995, p. 147, C.T. Bruxelles, 27 octobre 2008, J.T.T. 2009, p. 155)."

Il en est de même lorsqu'il s'agit de remplacer un ouvrier en CDI par un autre en CDD.

Le remplacement des travailleuses attirées invoqué comme "exceptionnel" a cependant été assuré, "durant l'été", à raison de 3.000 heures (voir note précitée).

Enfin, la nécessité de licencier certains travailleurs pour sauvegarder d'autres emplois n'est pas non plus établie à suffisance, la société se bornant à de simples affirmations, sans aucun élément probant.

Il convient également de remarquer que lors de la cession d'entreprise, la SPRL HOME SOLUTIONS s'était engagée à "assurer la stabilité de l'emploi et à le maintenir sur le long terme" (article 9.3 de la convention de transfert).

S'il n'appartient pas au Tribunal d'apprécier l'opportunité de la mesure de licenciement, il lui appartient cependant de contrôler que le motif allégué est dûment prouvé, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Il y a lieu de considérer le licenciement de Madame O comme manifestement déraisonnable, au sens de la C.C.T. 109, dans la mesure où la SPRL HOME SOLUTIONS ne remplit pas l'une des conditions de l'article 8 de cette C.C.T.

Madame O réclame une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération, quantum que la partie défenderesse ne conteste pas.

Il y a lieu en outre de condamner la SPRL HOME SOLUTIONS aux dépens, liquidés, par application de la loi du 19 mars 2017 et de l'article 1018 du Code judiciaire, pour la demanderesse à la somme 171,35 € y compris la somme de 20 € à titre de contribution au fonds d'aide juridique et à l'indemnité de procédure de 262,37 € et, pour la défenderesse, à l'indemnité de procédure de 262,37 €.

L'exécution provisoire est de droit conformément à l'article 1397 du code judiciaire.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal, après en avoir délibéré,

Statuant publiquement, et contradictoirement,

Dit la demande recevable et fondée.

Condamne la défenderesse à payer à la demanderesse, pour les causes sus-énoncées, une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération.

Condamne la défenderesse aux dépens, pour la demanderesse à la somme 171,35 € y compris la somme de 20 € à titre de contribution au fonds d'aide juridique et à l'indemnité de procédure de 262,37 € et, pour la défenderesse, à l'indemnité de procédure de 262,37 €.

AINSI JUGE PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION VERVIERS (1ère chambre), composée de :

Madame Ghislaine RASKIN, Juge, Président la chambre,
Monsieur Ghislain NISIN, Juge social employeur,
Monsieur Bernard WASTIAU, Juge social ouvrier,
qui ont participé au délibéré,

G. NISIN

B. WASTIAU

G. RASKIN

et prononcé en langue française par **Madame Ghislaine RASKIN**, Juge au Travail de LIEGE - DIVISION DE VERVIERS, à l'audience publique de la 1ère chambre du **TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE VERVIERS, le 24 AVRIL DEUX MILLE DIX-NEUF**, assisté de Madame Nadine FRANCOEUR, greffier délégué par A.R. du 20 juillet 2016.

Le Juge,

Le Greffier délégué,

G. RASKIN

N. FRANCOEUR