

numéro de répertoire

2022/2602

date du jugement
5 octobre 2022

numéro de rôle

R.G. : 21/552/A



ne pas présenter à
l'Inspecteur

expédition

délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

Tribunal du travail de
LIEGE, Division
VERVIERS

Jugement

1ère chambre

présenté le

ne pas enregistrer

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION VERVIERS**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 5 octobre 2022
(Première Chambre)**

R.G. : 21/552/A

Rep : 22/ 2602

Le jugement suivant a été prononcé :

EN CAUSE:

C.

Inscrit au Registre National sous le numéro

Domicilié à

Partie demanderesse comparaisant personnellement et assistée par Maître
LEGRAS Pierre, avocat à VERVIERS.

CONTRE :

LA SRL CORMAN & HALLEUX,

inscrite à la BCE sous le numéro 0419.222.716,

dont le siège social est établi à 4650 GRAND-RECHAIN, Rue de l'Agolina, 4.

Partie défenderesse comparaisant par Maîtres HESBOIS Mégane et HENRY
Pierre, avocats à VERVIERS.

PROCEDURE

VU les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire ;

VU le dossier de la procédure régulièrement constitué et notamment :

- la requête introductive d'instance déposée le 22 octobre 2021;
- les dernières conclusions de la partie demanderesse déposées le 27 mai 2022;
- les dernières conclusions de la partie défenderesse et le dossier de pièces déposés le 27 juin 2022.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 7 septembre 2022.

RECEVABILITE

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux devant la juridiction compétente.

La recevabilité n'est, par ailleurs, pas contestée par la partie défenderesse.

OBJET DE LA DEMANDE

1. Par requête contradictoire du 22/10/2021, la partie demanderesse sollicite du Tribunal qu'il déclare le licenciement intervenu comme étant manifestement déraisonnable au sens de la C.C.T. 109 et postule à la condamnation de la SRL CORMAN & HALLEUX à lui payer une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération.

A titre subsidiaire, elle considère son licenciement comme abusif.

La partie demanderesse postule également à la condamnation de son ex-employeur à 1.486,06 € à titre provisionnel du chef « *du solde d'arriéré de l'indemnité compensatoire de préavis* ».

La partie demanderesse chiffre ses dépens à 1.440 € soit l'indemnité de procédure.

2. Dans ses conclusions, le travailleur n'a toujours pas chiffré le montant de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à laquelle il postule mais à titre de « *paiement du solde de l'indemnité compensatoire de préavis* », il réclame :

- Une somme de 1.486,06 € net correspondant « *au solde de la rémunération retenue par l'employeur* » ;
- Une somme de 4.179,40 € net correspondant aux avantages en nature non comptabilisés dans le calcul de l'indemnité compensatoire ;
- Une somme de 4.763,58 € correspondant « *aux 28 jours erronément comptabilisé pour la période du 27/11/2020 au 8/03/2021* ».

Il chiffre désormais ses dépens à 2.600,00 €.

A titre subsidiaire, il demande à être autorisé à prouver par tous moyens de droit, en ce compris les témoignages, l'existence des avantages en nature.

RETROACTES ET FAITS PERTINENTS

1. Le demandeur a été engagé par la SRL CORMAN & HALLEUX en qualité d'ouvrier-manœuvre en date du 1/08/1983 dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps plein.

Après 37 années de carrière au sein de la SRL CORMAN & HALLEUX, lors de son licenciement, le demandeur exercera la fonction de contremaître.

2. Par recommandé du 30/11/2020, l'employeur notifie à son travailleur la fin du contrat de travail liant les parties moyennant prestation d'un préavis de 56 jours et 21 semaines.

Ce préavis prend cours à partir du 7/12/2020.

Par courrier recommandé du 5/03/2021, la SRL CORMAN & HALLEUX notifie au demandeur sa décision de mettre fin au contrat avec effet immédiat et moyennant paiement d'une indemnité compensatoire pour le solde du préavis restant à courir.

Selon la fiche de paie émise par le secrétariat social (cfr pièce 17 du dossier de la défenderesse), c'est 130 jours soit 26 semaines au taux horaire de 21, 286 € qui auraient dû être payés soit 22.137,44 € brut.

C'est un montant de 20.651,39 € brut qui a été porté en compte afin de procéder à la récupération du salaire garanti en cours lors de la rupture.

3. Suite à la demande du travailleur, la SRL CORMAN & HALLEUX a communiqué en date du 3/02/2021, par la voix de son conseil, les raisons du licenciement.

« Je fais suite à votre correspondance datée de ce 10.12.2020 concernant les motifs ayant conduits à votre licenciement.

Par la présente, la SRL Corman Halleux entend vous communiquer ceux-ci conformément au prescrit de la Convention collective de travail n° 109.

Ma mandante me fait savoir que votre licenciement est d'ordre économique.

En effet, la SRL Corman Halleux est, malheureusement confrontée à une diminution de son carnet de commandes par rapport à l'année précédente.

Ceci a pour conséquence la perte d'une équipe. Dans ce contexte, le poste de contremaître que vous occupez n'est plus utile.

En plus de cette diminution de commandes, ma mandante a également vu son chiffre d'affaire diminuer au cours de l'exercice comptable 2020 par rapport à l'exercice comptable 2019.

Au 31/12/2019 (c'est-à-dire après 3 trimestres sur 4), le chiffre d'affaires s'élevait à 11.152.883,81 €.

En revanche, celui s'élève, au 31/12/2020 (c'est-à-dire après 3 trimestres sur 4) à 10.370.223,30 €.

Ce différentiel constitue un recul du chiffre d'affaires (au 3ème trimestre de l'exercice de 2020) d'un montant de 782.660,51 € et représentant une diminution du chiffre d'affaires de 7%.

Vous trouverez, pour votre parfaite information, en annexe à la présente l'extrait du bilan interne établi par le bureau d'expert-comptable BDO confirmant cette réduction de chiffre d'affaires ».

DISCUSSION

A- Les compléments d'indemnité compensatoire de préavis :

A.1 Durée de l'indemnité compensatoire :

Le demandeur s'est vu notifié un préavis d'une durée de 56 jours et 21 semaines soit 29 semaines débutant le 7/12/2020.

En date du 5/03/2021, la défenderesse rompt le contrat.

Du 7/12/2020 au 5/03/2021, il s'est écoulé 13 semaines.

Il subsiste donc un solde de 16 semaines (29-13) à majorer des causes légales de suspension énumérées aux articles 37/7 et 38 de la loi relative aux contrats de travail du 3/07/1978.

Il ressort de l'annexe 4 de la pièce 7 de la défenderesse (états de prestation du travailleur) que 70 jours de suspension sont établis 7/12/2020 au 5/03/2021, soit 10 semaines.

La durée de l'indemnité compensatoire de préavis est donc de 26 semaines ou 1.040 heures.

C'est la durée calculée par le secrétariat social selon la fiche de paie déposée en pièce 17 du dossier de l'employeur.

Le calcul du demandeur quant à ce point manque tant en droit qu'en fait.

A.2 Quant à la récupération du salaire garanti :

L'article 37/8 de la loi relative aux contrats de travail du 3/07/1978 prévoit qu' « En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident survenant après la notification par l'employeur d'un congé moyennant un préavis, la résiliation du contrat par l'employeur pendant cette période d'incapacité de travail donnera lieu au paiement d'une indemnité correspondant au délai de préavis restant à courir. Pour le calcul de cette indemnité, la période couverte par le salaire garanti payé en vertu de la présente loi au début de cette incapacité de travail est déduite du délai de préavis restant à courir ».

C'est donc de façon tout à fait justifiée que la défenderesse a déduit des indemnités de rupture ce qui a été payé au titre de salaire garanti.

La demande de versement de cette somme de 1.486,05 € brut est manifestement non fondée.

A.3 Quant aux avantages en nature invoqués

A.3.1. Le travailleur soutient que les indemnités compensatoires de préavis versées sont insuffisantes dans la mesure où elles ne tiendraient pas compte :

- De l'avantage en nature lié à l'utilisation d'un véhicule, avantage évalué à la somme de 450,00€ par mois ;
- De l'avantage en nature lié à l'utilisation d'un GSM à des fins privées, avantage évalué à la somme de 25,00 € par mois ;
- De primes de fin d'année qui ont été versées de la main à la main par l'employeur précédent .

A.3.2. Selon l'article 8.3 du nouveau Code Civil : « *Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent.*

(...)

En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement ».

Le tribunal relève que le demandeur n'apporte pas le moindre début de preuve quant aux prétendus avantages en nature invoqués par lui.

Alors que l'ex-employeur conteste avoir accordé ces avantages, Monsieur C se borne à invoquer sa parole et ses écrits datant de quelques mois avant la rupture.

Tant pour la voiture que le GSM, aucun contrat, avenant à celui-ci ou Car Policy n'est produit. Aucune fiche de paie ne reprend ces avantages en vue de leur déclaration fiscale. Le demandeur n'établit pas plus avoir déclaré au fisc tant la voiture que le GSM.

L'usage en tant que source de droit n'est pas plus établi.

Concernant ce qui est appelé « *prime de fin d'année* », le tribunal ne peut concevoir que durant des années, le demandeur et l'entreprise aient consciemment participé à une fraude sociale et fiscale consistant à payer au demandeur un supplément équivalent à 25 % de sa rémunération horaire sans en faire les déclarations requises.

Le tribunal considère avec la majorité de la jurisprudence qu'il appartient au travailleur de démontrer non seulement l'usage privé mais également l'autorisation de l'employeur sur cet octroi.¹

En tout état de cause, pour inclure un avantage rémunératoire dans l'assiette de l'indemnité compensatoire de préavis, il faut que celui-ci appartienne à la

¹ En ce sens CT Anvers, 13/01/2017, Rg : 2016/AA/18, CT Bruxelles 30/03/2018, Rg : 2016/AB/1116 cité in « La rupture du contrat de travail : chronique de jurisprudence 2016-2020 » H.F. Lenaerts et cst, Larclier, 2021, p.270 et suiv.

rémunération en cours au sens de l'article 39 de la loi relative aux contrats de travail du 3/07/1978, c'est-à-dire que le travailleur y ait droit à la date de notification du congé ². Il ne saurait être prétendu que c'était le cas puisque le demandeur indique dans ses conclusions qu'il n'en aurait plus bénéficié depuis le changement de direction.

Le demandeur échoue à apporter la preuve non seulement d'avoir eu l'autorisation de l'employeur d'un usage privé du véhicule et du GSM mais également d'avoir utilisé ceux-ci à titre privé et ce au moment de la rupture du contrat.

Le demandeur n'apporte plus pas la preuve du droit au paiement d'une quelconque « *prime de fin d'année* » contraire aux usages du secteur (Cp 124).

A.3.3. Bien qu'il ne l'évoque pas dans les motifs de ses conclusions, le demandeur en son dispositif souhaite être autorisé à prouver par toutes voies, en ce compris les témoignages, « *les faits suivants : 1) la mise à disposition du véhicule de société en ce compris dans le cadre privé, 2) la mise à disposition d'un GSM en ce compris dans le cadre privé* ».

Le juge du fond apprécie souverainement s'il y a lieu d'ordonner la tenue d'une enquête. L'offre de preuve doit contenir des faits concrets pouvant être constatés dans le temps et dans l'espace.

La demande d'enquête formulée par le demandeur ne peut être accueillie dans la mesure où il ne formule aucun fait *suffisamment précis* sur lesquels pourrait porter ladite enquête et qu'en outre, il n'a apporté aucun commencement de preuve qui pourrait étayer cette demande : aucun témoignage n'est déposé.

A.3.4. Le demandeur sera débouté de ses prétentions relative à l'inclusion d'avantage en nature et autre prime à l'indemnité compensatoire de préavis.

B- Le licenciement manifestement déraisonnable :

En droit :

1. L'article 8 de la CCT n°109 définit le licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit du 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.

Le commentaire du texte de la CCT précise : « *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*

² C. trav. Bruxelles, 17 octobre 2017, R.G. 2015/AB/708

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 ».

Le licenciement ne sera donc pas manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la CCT n°109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier n'est pas une décision que n'aurait jamais prise un employeur normal et prudent.³

Le caractère marginal du contrôle judiciaire prévu par l'article 8 de la CCT et qui porte sur l'analyse des motifs du licenciement est exprimé par le terme *manifestement* déraisonnable et par le fait qu'il doit s'agir d'une décision qui n'aurait *jamais* été prise par un employeur normal et prudent.

2. Il convient donc de procéder à une analyse des motifs en trois temps :
 - Premièrement, la défenderesse établit-elle la réalité des motifs invoqués, à savoir les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ?
 - Dans l'affirmative, la décision de licencier sur base de ces motifs aurait-elle été prise par un employeur normal et prudent ?
 - Le demandeur prouve-t-il l'existence d'autres motifs (déraisonnables) à l'appui de son licenciement qu'il invoque ?

En l'espèce :

A- Un licenciement d'ordre économique :

1. L'aptitude du demandeur n'est pas invoquée, pas plus que sa conduite. Dans sa notification des motifs du licenciement, le conseil de l'employeur écrit : « *Ma mandante me fait savoir que votre licenciement est d'ordre économique* ».

Il appartient donc à l'employeur de démontrer la réalité de ces motifs d'ordre économique et le lien existant entre le licenciement et ces motifs d'ordre économique.

³ A. FRY, « La CCT n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in Actualités et innovations en droit social, sous la dir. de J. CLESSE et H. MORMONT, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 58-62.

1.1 La SRL CORMAN & HALLEUX affirme être confrontée à une diminution de son carnet de commandes par rapport à l'année précédente. Cette affirmation n'est étayée par aucune pièce : aucun carnet de commande(ou copie) n'est déposé.

1.2 La défenderesse écrit que cette baisse a pour conséquence la perte d'une équipe d'ouvriers et que, dans ce contexte, le poste de contremaître occupé par le demandeur n'était plus utile.

Le tribunal constate à la lecture du bilan social annexé aux comptes annuels que, du 1/04/2019 au 31/03/2020, la société occupait une moyenne de 63,6 ETP « ouvrier » tandis que du 1/04/2020 au 31/03/2021, 61,3 ETP « ouvrier » étaient en place. Ces chiffres ne démontrent pas la perte d'une équipe (a priori au moins deux travailleurs) puisqu'outre le demandeur, 1,3 ETP ont perdu leur emploi au cours de l'exercice fiscal 2020.

1.3 En plus de cette diminution de commandes, l'employeur invoque une diminution de son chiffre d'affaire au cours de l'exercice comptable 2020 par rapport à l'exercice comptable 2019.

1.31. Néanmoins, la lecture des comptes annuels déposés par les parties atteste que le C.A pour :

- L'exercice 2020 (du 1/04/2020 au 31/03/2021) était de 14.751.342,70 € ;
- L'exercice 2019 (du 1/04/2019 au 31/03/2020) était de 14.438.715,10 € ;
- L'exercice 2018 (du 1/04/2018 au 31/03/2019) était de 15.361.907 € ;
- L'exercice 2017 (du 1/04/2017 au 31/03/2018) était de 14.131.794 €.

Le tribunal considère que plutôt que d'être révélateur d'une diminution du chiffre d'affaire, ces comptes démontrent au contraire une relative stabilité de ce chiffre l

1.3.2 En terme de conclusions, la défenderesse indique que le bilan 2020 n'était pas connu lors de la prise de décision du licenciement du travailleur : dans sa communication des motifs au demandeur, la SRL CORMAN & HALLEUX indiquait sur base d'un reporting de BDO que

« Au 31/12/2019 (c'est-à-dire après 3 trimestres sur 4), le chiffre d'affaires s'élevait à 11.152.883,81 €.

En revanche, celui s'élève, au 31/12/2020 (c'est-à-dire après 3 trimestres sur 4) à 10.370.223,30 €.

Ce différentiel constitue un recul du chiffre d'affaires (au 3ème trimestre de l'exercice de 2020) d'un montant de 782.660,51 € et représentant une diminution du chiffre d'affaires de 7%. »

Le tribunal rappelle que le licenciement du demandeur a eu lieu par recommandé du 31/11/2020. Le rapport de reporting en question n'était pas encore établi puisque le 31/12/2020 n'était pas encore atteint.

1.3.3 La défenderesse dépose un reporting de BDO sur une période de 6 mois soit du 1/04 au 30/09/2020.

Elle explique en terme de conclusions s'être basé sur ce document pour procéder au licenciement : il démontre une diminution de 7,02% entre les 2^{ème} et 3^{ème} trimestre 2019 et 2020.

La réglementation comptable ayant défini l'exercice comptable comme une période de 12 mois, c'est afin d'obtenir la photographie la plus fiable de la santé de l'entreprise.

Dès lors le tribunal juge que « saucissonner » cet exercice n'est pas opportun et donne une vision tronquée de la réalité de l'entreprise. Il ne pourra être tenu compte de ce reporting, par ailleurs effectué sur une période particulière puisque débutant juste après le début du premier et plus strict des confinements du temps « COVID 19 » qui a empêché la plupart des personnes de circuler voire de travailler et ce jusqu'à l'arrivée des premiers jours de juin.

2. Le tribunal juge par conséquent que la défenderesse n'apporte pas la preuve des raisons économiques avancées par elle comme motif du licenciement

B- Le licenciement aurait-il été décidé par un employeur normal et raisonnable?

S'agissant de la CCT 109, le tribunal est face à un raisonnement par progression où, dès que le premier pallier n'est pas atteint, le licenciement doit être reconnu comme manifestement déraisonnable.

Le tribunal peut donc en rester au point précédent.

Cependant, le tribunal considère que, même si, sur base d'un reporting de 6 mois, des raisons économiques avaient été reconnues, force est de constater que jamais un employeur *normal et raisonnable* n'aurait procédé à un licenciement sur base de données tronquées par la crise sanitaire qui battait son plein au début de cette période, licenciement intervenu, par ailleurs, au moment où des activités sont à nouveau autorisées, même limitées.

En conséquence, le tribunal déclare le licenciement intervenu comme étant manifestement déraisonnable.

C- L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

La sanction en cas de licenciement manifestement déraisonnable, prévue par l'article 9 de la C.C.T. n° 109, est une indemnité de minimum 3 semaines à maximum 17 semaines de rémunération.

Le commentaire de cette disposition précise que:

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

Le tribunal estime être face à un constat d'une absence de preuve des motifs invoqués à l'appui du licenciement, sans que celui-ci n'apparaisse comme étant fantaisiste/farfelu ou de nature à porter atteinte à l'honorabilité du travailleur.

Ainsi, en tenant compte de la « circonstance aggravante » que constitue les 37 ans d'ancienneté du demandeur, le tribunal fixera cette sanction à 14 semaines de rémunération soit $14 \times 40h \times 21,286\text{€} = 11.920,16 \text{ €}$

C- Les dépens :

L'article 1017 du code judiciaire prévoit en son 4^{ème} alinéa que : « *Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef (..)* »

Dans la mesure où chaque partie a succombé dans un chef de demande, le Tribunal ordonnera la compensation pure et simple des dépens liquidés par les parties à l'indemnité de procédure pour chacune d'elles.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable ;

Condamne la SRL CORMAN & HALLEUX, au paiement de 11.920,16 €, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, en faveur de Monsieur C

Déboute le demandeur du surplus de ses prétentions, les déclarant non fondées ;

Ordonne la compensation des dépens, chaque partie supportant les siens ;

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

**AINSI JUGÉ PAR LA PREMIERE CHAMBRE DU TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION DE VERVIERS composée de :**

VIDIC Michel, Juge effectif – Président de la chambre.

GODFIRNON F., Juge social employeur.

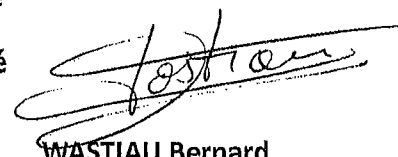
WASTIAU Bernard, Juge social travailleur ouvrier.

qui ont participé au jugement n'étant pas signé
par M./Mme le juge social qui
s'est trouvé dans l'impossibilité
de le faire (article 785 C.J.)



VIDIC Michel

GODFIRNON F.

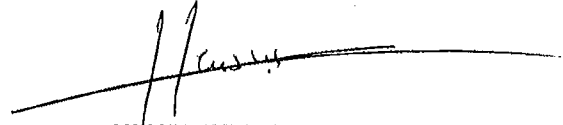


WASTIAU Bernard

et prononcé en langue française par VIDIC Michel, Juge effectif – Président de la chambre, à l'audience publique de la 1ère chambre du TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE VERVIERS, le 5 octobre 2022, assisté de HEUSSCHEN Laurent, Greffier.

A handwritten signature in black ink, consisting of a horizontal line with a vertical stroke crossing it near the left end, and a small loop at the right end.

VIDIC Michel

A handwritten signature in black ink, featuring a stylized 'H' followed by a long horizontal line that ends in a small loop.

HEUSSCHEN Laurent