TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

DIVISION NAMUR

AUDIENCE PUBLIQUE DU 17 FEVRIER 2020

**2ème chambre**

**Vidant son délibéré, le Tribunal a prononcé le jugement suivant :**

**EN CAUSE DE :**

**Monsieur Eric D.,**  né le XX.09.1970, domicilié à

ci-après Monsieur D.,

**ayant comparu**, assisté par son conseil **Me Steve GILSON,** avocat à Namur,

partie requérante, demandeur, d'une part.

**CONTRE:**

**La S.A. JUMATT,** dont le siège social est situé à 5300 Andenne, rue Bourie, 22, BCE 0418.167.790,

ci-après la S.A. JUMATT,

ayant pour conseil **Mes Isabelle QUINTYN et Jasmien VAN DER SYPE,** et comparaissant par Me CHEVALIER, avocats 9000 Gand, Oktrooinplein, 1,

partie défenderesse, d’autre part.

1. **Indications de procédure**

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et de l’article 734 du Code judiciaire dont il a été fait application.

Vu la requête contradictoire (1034 CJ) reçue au greffe le 14.11.2018.

Vu l’ordonnance de fixation 747 § 1 CJ en date du 06.12.2018.

Vu les premières conclusions pour la partie défenderesse reçues au greffe le 13.02.2019.

Vu les conclusions pour la partie demanderesse reçues au greffe le 01.04.2019.

Vu les deuxièmes conclusions pour la partie défenderesse reçues au greffe le 13.06.2019.

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie demanderesse reçues au greffe le 02.08.2019.

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie défenderesse reçues au greffe le 12.09.2019.

Vu les dossiers de pièces des parties.

Vu les procès-verbaux d’audiences publiques.

A l’audience publique du 16.12.2019, le Tribunal a entendu les parties en leurs dires et explications – la tentative de conciliation n’ayant pas abouti -, a déclaré les débats clos, et mis la cause en délibéré.

Ce jour, vidant son délibéré, le Tribunal prononce son jugement.

1. **Demande :**

Monsieur Eric D., par requête contradictoire reçue au greffe le 14.11.2018, précisée par ses conclusions additionnelles et de synthèse reçues au greffe le 02.08.2019, demande au tribunal de déclarer sa demande recevable et fondée ; ce faisant :

- de condamner en conséquence la défenderesse au paiement d'un montant provisionnel de **7.005,41** € brut au titre d'indemnité compensatoire (complémentaire) de préavis, à majorer des intérêts ;

*-* de condamner la défenderesse au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération s'élevant à **34.459,31** € brut provisionnels à majorer des intérêts ;

- de condamner la défenderesse au paiement d'un montant provisionnel de **5.000 €** évalué *ex aequo et bono* à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts ;

- de condamner la défenderesse au paiement de la somme brute correspondant à la somme nette provisionnelle de **4.619,07 €** au titre de primes dues pour les années 2016 et 2017 ;

- de condamner la défenderesse au paiement d'un montant brut d'**1,00 €** provisionnel pour toute somme qui resterait due au concluant en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties, à majorer des intérêts ;

- d'ordonner l'exécution par provision du jugement ä intervenir, nonobstant tout recours, sans caution et sans faculté de cantonnement ;

 - de condamner la défenderesse au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, liquidés à la somme de 3.020 € (indemnité de procédure : 3.000 € - contribution fonds BAJ : 20 €).

1. **Faits**

Monsieur D. est né le 8 septembre 1970.

Monsieur D. est engagé par la SA JUMATT le 23 janvier 2012 en qualité de directeur de production dans les liens d’un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein.

La SA JUMATT est une entreprise spécialisée dans la construction de maisons clé sur porte à structure en bois en Wallonie. Elle fait partie du groupe Bostoen dont le siège social est situé à Gand.

Les parties exposent qu’entre 2015 et 2018, une réorganisation du groupe est initiée, impliquant, notamment, un changement du management team de La SA JUMATT . A l'occasion de cette réorganisation, Monsieur D. est affecté au poste de responsable R&D (études et méthodes).

A partir du 2 mai 2017, Monsieur D. est en incapacité de travail.

Le 19 décembre 2017, La SA JUMATT rompt le contrat de travail de Monsieur D. avec effet immédiat moyennant le paiement d’une indemnité compensatoire de préavis.

Le formulaire de chômage C4 remis à Monsieur D. mentionne comme motif précis du chômage une « réorganisation ».

Par courrier du 22 janvier 2018**,** le conseil de Monsieur D. conteste le motif de licenciement communiqué à Monsieur D..

En substance, Monsieur D. précise qu’il avait reçu l’assurance de sa hiérarchie qu’il n’ était pas menacé de licenciement dans le contexte de la réorganisation de la société ; il expose qu’il a activement et sans limite participé et œuvré au processus de réorganisation entamé à partir de 2015 ; il explique qu’il a été amené à travailler énormément et même à assumer, durant un certain temps, deux fonctions de front (ce qui a d’ailleurs justifié son incapacité de travail).

Ce courrier n’a pas fait l’objet d’une réponse de la S.A. JUMATT.

Par courrier du 23 janvier 2018, Monsieur D. sollicite la communication des

motifs concrets de son licenciement sur base de la convention collective de travail n°109.

Par courrier du 5 mars 2018, La SA JUMATT communique à Monsieur D. les motifs ayant conduit à son licenciement en ces termes :

*« (...)*

*Votre licenciement s'inscrit pleinement dans le processus de réorganisation initié par le Groupe Bostoen au sein, notamment, de LA SA JUMATT. Les nouvelles orientations stratégiques du groupe impliquent le changement de Management Team de La SA JUMATT et le recours à des profils personnels différents.*

*Voici les changements opérés :*

*- Engagement de Monsieur Michel F. au poste de responsable commercial en octobre 2015;*

*- Engagement de Monsieur Eric T. au poste de responsable usine en janvier 2017 ;*

*- Licenciement de Monsieur Patrice C. en mai 2017 et engagement de Monsieur Rudy C. au poste de responsable développements et promotions en janvier 2018 ;*

*- Remplacement de Monsieur Thierry J. par Monsieur Pierre C. au poste de responsable financier et RH en juin 2017 ;*

*- Centralisation des activités de marketing chez Bostoen ayant entraîné le licenciement de Delphine W. en août 2017 ;*

*- Remplacement de Monsieur Eric D. par Hughes F. au poste de responsable R&D en décembre 2017.*

*Ces changements marquent, de facto, la volonté du groupe Bostoen d'introduire une mutation complète de l'organisation interne de La SA JUMATT en créant de nouvelles fonctions, en*

*répartissant les tâches de manière différente (par exemple, les conseillers techniques dépendent maintenant du responsable développement et promotions et plus du responsable*

*R&D) en en choisissant des profils personnels différents (notamment au niveau des langues*

*où le bilinguisme français/néerlandais devient un « must have » pour faciliter l'intégration*

*des activités de La SA JUMATT à celles du groupe Bostoen).*

*L'intégration des activités de La SA JUMATT au sein de celle du groupe Bostoen s'inscrit, non seulement, dans une nouvelle synergie commerciale et technique ayant abouti à la réalisation de maisons en ossature en bois pour le compte de Bostoen en Flandre mais également à une centralisation des tâches marketing, administratives et financières ayant abouti à la création d'un centre de compétences partagées à Drongen.*

*Ce qui est exposé supra résume l'aspect stratégique à moyen terme de la réorganisation mise en œuvre chez La SA JUMATT. Viennent s'ajouter à cela des aspects à plus court terme.*

*La SA JUMATT est une petite structure qui doit se battre au quotidien pour conserver sa place et garantir son existence au sein d'un marché fortement concurrentiel et en constante*

*évolution. La fonction que vous occupiez chez La SA JUMATT à savoir « responsable Recherche & Développement » est une fonction primordiale sans laquelle l'avenir de la société peut être*

*fondamentalement mis en péril. En effet, La SA JUMATT vend un produit atypique que l'on peut qualifier de produit de niche. Dans ce contexte, La SA JUMATT doit faire face à une concurrence acharnée. De multiples acteurs se disputent ce marché. La moindre erreur commise par La SA JUMATT sera immédiatement exploitée par la concurrence. Il est donc indispensable pour La SA JUMATT de proposer à ses clients un produit de qualité, conforme à ses attentes et surtout conformes aux dernières évolutions techniques, législatives et normatives. La moindre défaillance à cet égard peut tout simplement mettre La SA JUMATT hors course et hypothéquer son avenir. La conformité obligatoire aux normes PEB en constante évolution est un exemple criant de cette nécessité. Le produit vendu par La SA JUMATT est, en outre, un produit semi- industriel (une partie conséquente de la construction est réalisée en usine). Cela implique nécessairement des investissements techniques importants qui, non seulement, imposent un niveau de frais fixes important à La SA JUMATT mais qui nécessitent également un processus de Recherche & Développement constant. Si l'on ajoute à cela la taille réduite de La SA JUMATT qui impose une gestion quotidienne économiquement efficace en excluant toute possibilité de surplus de personnel, nous arrivons à une situation qui laisse très peu de place à l'improvisation et peu de choix possibles quant aux décisions à prendre.*

*Tenant compte du contexte explicité supra, mais également des spécificités de votre fonction, à savoir : son importance primordiale, son caractère unique, son caractère hautement technique, nous nous sommes retrouvés dans l'impossibilité de pallier votre absence à terme long et non déterminé de manière temporaire.*

*(…)».*

Suite à la réception de ce courrier, Monsieur D. adresse un courriel à son employeur le 19 mars 2018. En substance, il estime que la motivation développée par La SA LA SA JUMATT n 'est ni concrète, ni pertinente en ce sens qu’elle justifie son licenciement en précisant les personnes qu'elle a engagées et les personnes qu'elle a licenciées, elle ne prouve pas le processus de réorganisation, les nouvelles orientations stratégiques, mais pas en quoi cela nécessitait le changement du management team, en quoi cela nécessitait le recours à des profils personnels différents.

Monsieur D. prétend qu’il a été licencié du fait de son absence pour raison médicale et, partant, que son licenciement est manifestement déraisonnable en ce qu’il est basé manifestement sur l'état de santé de Monsieur D..

Chacune des parties est restée sur ses positions et la présente procédure a été intentée.

1. **Discussion**
2. **En ce qui concerne le premier chef de demande : l’indemnité complémentaire de préavis**

1.

Monsieur D. ne conteste pas la durée du préavis retenue (3 mois et 13 semaines).

En revanche, il conteste le *quantum* de l'indemnité compensatoire de préavis.

Il revendique que soit revus et/ou ajoutés les postes suivants :

- l’évaluation du GSM et de l’ordinateur portable,

- l’évaluation du véhicule de société,

- l’indemnité pour frais propres,

- le 14ième mois.

2.

*Le GSM et l’ordinateur portable*

La SA JUMATT a retenu une valeur de 161,50 € par an, soit 13,45 € par mois pour l’usage du GSM et n’a pas du tout pris en considération l’usage de l’ordinateur portable.

Monsieur D. demande que l’évaluation de l’usage du GSM soit revue à la hausse et que l’usage de l’ordinateur portable soit également pris en considération dans l’évaluation du montant de l’indemnité compensatoire de préavis.

En l'absence de stipulation contractuelle interdisant l'usage privé de l’ordinateur portable, il doit être admis (par présomption) que l'usage privé en était autorisé [[1]](#footnote-1).

En l’espèce, le tribunal estime que l’usage d’un GSM et d’un ordinateur portable peut être estimée à la somme de 100 € par mois, 1.200 € par an, pour ces deux avantages [[2]](#footnote-2).

3.

*La voiture de société*

Le véhicule de société est évalué par la société à 5.400 € par an, soit 450 € par mois.

Le tribunal observe que la jurisprudence fixe l’avantage lié à l’usage d’un véhicule de société de même type que celui dont Monsieur D. bénéficiait (BMW 525 TDS, VOLVO S40, BMW 520i), carte essence comprise à une somme mensuelle allant de 370 à 450 €.

L’évaluation retenue par La SA JUMATT est donc suffisante.

4.

*L’indemnité pour frais propres à l’employeur.*

L'article 39, §1er, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que :

*« Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 82, 83, 84 et 115, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.*

*L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.* ».

Au sens de cette disposition légale, la rémunération est constituée de l'ensemble des avantages évaluables en argent auxquels le travailleur peut prétendre à charge de son employeur qui constitue la contrepartie du travail fourni et qui procure un enrichissement au travailleur [[3]](#footnote-3).

Selon la Cour de cassation, cet article 39, §1er, alinéa 2 constitue une disposition légale impérative à laquelle il ne peut être dérogé par convention au préjudice du travailleur [[4]](#footnote-4).

Le juge du fond étant toujours libre d'évaluer souverainement l'avantage réel dont bénéficiait le travailleur pour autant qu'il soit évaluable en argent.

Comme l'observe J. CLESSE[[5]](#footnote-5) :

*«nul ne conteste que les sommes payées par l'employeur au titre de remboursement de frais professionnels exposés par le travailleur ne constituent pas de la rémunération au sens de la loi sur le contrat de travail et n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul de l'indemnité de congé. Certes, il s'agit d'un avantage acquis en vertu du contrat mais cet avantage n'enrichit pas le travailleur comme le paiement d'une prime, il évite que la rémunération c'est-à-dire l'avantage économique accordé au travailleur en contrepartie du travail ne soit pas grevé par des dépenses résultant de l'exécution du contrat »*.

Les remboursements de frais qui, par nature, ne sont pas la contrepartie du travail mais bien la restitution de frais avancés par le travailleur dans le cadre de l'exécution de son contrat, ne constituent donc pas en principe de la rémunération.

Une indemnité forfaitaire de frais, allouée au travailleur pour compenser les dépenses diverses auxquelles il est réellement exposé dans l’exercice de sa profession, ne fait pas double emploi avec les remboursements de frais auxquels il a droit sur production de pièces justificatives. Il n’y a pas lieu de l’inclure dans la base de calcul de l’indemnité de préavis [[6]](#footnote-6).

En l’espèce, les parties ont conclu une convention qui prévoit l’octroi à Monsieur D. (voir pièce 2 du dossier de La SA JUMATT), d’une somme mensuelle de 182,50 € à titre d’indemnité de frais forfaitaires propres à l’employeur. Il est stipulé dans la convention que cette somme forfaitaire vise à couvrir les dépenses de toute nature (frais de téléphone public, tickets de parking, café, collation, petit outillage, …) nécessitées par la fonction directoriale exercée par Monsieur D..

En outre, il résulte du dossier déposé par Monsieur D. qu’il remettait également des notes de frais dont il obtenait le remboursement sur base de pièces justificatives (pièce 20).

Le tribunal estime que l'indemnité forfaitaire mensuelle de frais d'un montant de 182,50 € était destinée à compenser les menues dépenses que Monsieur D. devait exposer en sa qualité de directeur et pour lesquelles il est inhabituel, voire impossible, d'obtenir une pièce justificative (parking en rue, pourboires...). Le montant n'était absolument pas exagéré eu égard aux fonctions exercées.

Il n’y a, dès lors, pas lieu de s'étonner du fait que Monsieur D., eu égard à sa fonction, ait pu obtenir le remboursement d’autres dépenses sur base de pièces justificatives.

Le tribunal relève, à l'analyse du dossier, que l'indemnité forfaitaire de 182.50 € couvre effectivement les frais réels liés à l'exécution du contrat de travail qui sont normalement imputables à La SA JUMATT. Cette indemnité ne doit être incorporée dans l’assiette servant de base au calcul de l’indemnité de préavis.

5. *Le 14ème mois*

Monsieur D.prétend qu’il devait bénéficier d’un 14ème mois, dont il n'a pas entièrement bénéficié, d'un montant de 3.000 € net, ce montant de 3.000 € net correspond à un montant brut de 7.595 €.

*« Pour pouvoir inclure les avantages rémunératoires alloués par l’employeur et afférents au douze mois antérieurs à la rupture dans l’assiette de l’indemnité de rupture, il faut que ceux-ci appartiennent à la rémunération en cours au sens de l’article 39 LCT, c’est-à-dire que le travailleur y ait droit à la date de notification du congé.*

*Il s’ensuit que, à partir du moment où il ne peut prétendre au paiement d’un bonus de performance au moment où son congé lui fut notifié, un travailleur ne peut voir inclure le montant qui lui a été versé à ce titre au cours de l’année qui précède son licenciement dans sa rémunération annuelle de référence. [[7]](#footnote-7)»*

En l’espèce, aucun élément concret et objectif n’indique que le 14ème mois n’aurait pas été alloué sur la base des prestations de l’année antérieure à Monsieur D. .

Le droit à ce 14ème mois existait bien dans le chef de Monsieur D. au moment de son licenciement.

Il convient par conséquent d’inclure dans la rémunération de base de Monsieur D. le 14ème mois à hauteur du montant brut de 7.595 €.

5. *Indemnité compensatoire de préavis complémentaire*

Eu égard à ce qui précède, l’indemnité compensatoire de prévis doit être complétée des montants suivants :

- avantage lié à l’usage d’un GSM et d’un ordinateur portable : 1.200 € par an

- 14ème mois : 7.595 € brut

La rémunération servant de base au calcul de l’indemnité compensatoire de préavis se décompose comme suit :

Salaire mensuel brut (12.92) : 73.637,41

PFA : 5.699,49

Chèques-repas : 1.596,21

Eco-chèques : 250

Prime annuelle : 252,83

Avantage voiture de société : 5.400

Budget flex : 3.600

Avantage GSM et ordinateur portable : 1.200

14ème mois : 7.595

TOTAL : 99.230,94

L’indemnité compensatoire de préavis s’élève à la somme de :

(99.230,94 /12x3) = 24.807,73 + (99.230,94 /12 x3/13x13) = 24.807 ,73 = 49.615.46

Sous déduction de la somme de 45.697,07

Il reste donc dû à ce titre à monsieur D. la somme de 3.918,39 € brut à titre d’indemnité complémentaire de préavis.

1. **En ce qui concerne le deuxième chef de demande : l’indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable**

L'article 8 de la C.C.T. du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement définit le licenciement manifestement déraisonnable en ces termes :

*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.*

Le commentaire de cet article indique que : *le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. II 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. II 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.

L'employeur peut communiquer au travailleur le motif du licenciement de sa propre initiative (article 6 C.C.T. n° 109) ou en réponse à une demande de ce dernier (articles 4 et 5, C.C.T. n° 109).

La C.C.T. n° 109 distingue trois hypothèses:

1) si l’employeur n’a pas communiqué au travailleur les motifs du licenciement conformément aux dispositions de la C.C.T., il lui appartient de fournir la preuve des motifs qu’il invoque et qui démontrent que le licenciement n’est pas manifestement déraisonnable[[8]](#footnote-8). L’employeur a donc la charge de la preuve;

2) si le travailleur n’a pas introduit de demande de communication des motifs conformément aux dispositions de la C.C.T., il lui incombe de fournir la preuve «*d’éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement*»[[9]](#footnote-9). Le fardeau de la preuve repose ainsi sur le travailleur;

3) si l’employeur a communiqué les motifs du licenciement « *conformément aux dispositions de la C.C.T., la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve* »[[10]](#footnote-10).

L'article 9 dispose quant à lui que :

*§ Ier En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.*

*§ 2 L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.*

*§ 3 L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.*

Il découle donc de cette disposition que, si le licenciement est tenu pour manifestement déraisonnable, l'employeur est condamné au paiement d'une indemnité forfaitaire pouvant varier de 3 à 17 semaines de rémunération.

Le commentaire de l'article 9 de la C.C.T. n° 109 précise à cet égard que le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

En l’espèce, la SA JUMATT a communiqué, par courrier recommandé du 5 mars 2018, à Monsieur D. les motifs de son licenciement, faisant suite à sa demande par lettre recommandée du 23 janvier 2018.

L'employeur a donc communiqué les motifs du licenciement dans le respect des dispositions

de la CCT n° 109.

Dans ce cas de figure, chacune des parties doit prouver les faits qu’elle allègue.

II appartient dès lors à Monsieur D. de prouver que son licenciement serait manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la CCT n° 109, à savoir qu'il se

baserait sur des motifs qui n'ont aucun lien avec son aptitude ou sa conduite ou qu'il n'est pas fondé sur une nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement

ou du service et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Monsieur D. estime que le motif du licenciement invoqué par la SA JUMATT, à savoir la réorganisation de l’entreprise, est fallacieux ; que le licenciement est en réalité justifié par son incapacité de longue durée.

Sans dénier le professionnalisme, l’investissement sans faille et la compétence de Monsieur D. au cours de sa carrière au sein de la SA JUMATT, le tribunal considère qu’il n’établit pas que son licenciement est manifestement déraisonnable.

En outre, la SA JUMATT apporte certains éléments qui sont de nature à établir que le licenciement se base sur des motifs qui sont liés aux nécessités de fonctionnement de l’entreprise.

II est incontestable qu’une réorganisation fondamentale s’est opérée au sein de la SA JUMATT au cours de laquelle il y a eu de nombreux changements dans le management team de la société.

A l'occasion de cette réorganisation Monsieur D. a également changé de fonction, plus précisément il a été affecté au poste de responsable de R&D (Études et Méthodes).

La SA JUMATT démontre, sans pouvoir être démentie, que la fonction de Monsieur D. était essentielle, cruciale pour le futur, la crédibilité et la réputation de La SA JUMATT.

La SA JUMATT justifie de l’absolue nécessité d'un manager responsable pour son secteur recherche et développement disponible pour guider l’entreprise dans ce processus constant et important.

Monsieur D. était en incapacité de travail à partir du 2 mai 2017. En décembre 2017, soit après 8 mois d’absence, la SA JUMATT a dû constater qu'il n'y avait pas de perspectives que Monsieur D. recommence à travailler à court terme.

Compte tenu de la fonction primordiale qu'occupait Monsieur D. et le rôle important qu'il jouait par rapport à la pérennité et la continuité de la SA JUMATT dans un monde très concurrentiel, celle-ci établit qu’elle ne pouvait pas attendre plus longtemps avant de le remplacer par une autre personne ayant les compétences requises pour exécuter la fonction.

Cette décision relève du pouvoir de gestion de l’employeur et apparaît, en l’espèce, comme l’exercice prudent et pertinent de ce pouvoir.

Par conséquent, La SA JUMATT a pris, à juste titre, la décision de licencier Monsieur D..

Ce licenciement n'est pas déraisonnable compte tenu du contexte spécifique dans lequel il s'est déroulé.

Partant, aucune indemnité n'est due en exécution de la CCT n° 109.

1. **En ce qui concerne le troisième chef de demande : les dommages et intérêts du chef de licenciement abusif**

Monsieur D. revendique une indemnisation en application de la théorie de l’abus de droit, parallèlement à l’indemnisation sollicitée en vertu de la C.C.T. n° 109.

A l’appui de cette demande, il invoque le comportement fautif de la SA JUMATT : la méconnaissance de l’obligation de bonne foi et l’absence d’audition préalable à son licenciement.

Rien dans cette affaire, ne montre que la SA JUMATT ait manqué d’égards, de respect, de considération envers Monsieur D. même si le tribunal comprend qu’un licenciement, après de longues années d’excellents et loyaux services, ait été ressenti comme une injustice par celui-ci.

L’audition du travailleur n’étant pas obligatoire, il n’est pas abusif, dans le chef d’un employeur qui dispose d’un motif légitime et raisonnable, d’avoir choisi de procéder au licenciement d’un membre de son personnel alors que celui-ci était en incapacité de travail plutôt que de l’entendre.

En l’espèce, il apparaît qu'il existe un motif de licenciement en rapport avec les nécessités de l’entreprise et l’employeur n’a pas abusé de son droit de licencier.

Aucune indemnité n’est due du chef de l’abus de droit.

1. **En ce qui concerne le quatrième chef de demande : le paiement des primes 2016 et 2017**

La SA JUMATT reste redevable d'arriérés de rémunération à l'égard Monsieur D. relatifs à de primes dues pour les années 2016 et 2017.

Un 14ème mois d'un montant de 3.000 € net en 2016 et 2017 correspondant à la somme brute de 7.595 € était prévu.

Une somme nette de 2.119,07 € reste due par la SA JUMATT pour l'année 2016, dès lors

qu'il y avait lieu de déduire de la somme de 3.000 € un montant de 490,93 € pour un solde

d'options du véhicule et un montant de 390 € pour utilisation du véhicule pendant l'incapacité de travail soit (3.000 € - 390 € - 490,93 € =) 2.119,07 €.

Une somme nette de 2.500 € reste due par la SA JUMATT pour l'année 2017 eu égard à la

période d'occupation de Monsieur D..

Il y a donc lieu de condamner la SA JUMATT au paiement de la somme brute correspondant à la somme nette de 4.619,07 € au titre de primes dues pour les années 2016 et 2017, à majorer des intérêts.

1. **En ce qui concerne le cinquième chef de demande : l’exécution provisoire du jugement**

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’exécution provisoire est actuellement de droit, le caractère suspensif des voies de recours

devenant l’exception, et devant, en conséquence, être formellement justifiée.

A l’inverse, la faculté de cantonner est la règle, tandis que l’exclusion du cantonnement constitue l’exception.

Le tribunal n’aperçoit aucun motif de s’écarter de l’exécution provisoire des jugements voulue par le législateur.

Monsieur D. ne justifie pas qu’il est menacée *d’un préjudice actuel et grave* résultant d’une *situation financière inextricable rendant l’exécution du jugement (en tout ou en partie) en ses mains absolument indispensable pour lui permettre de vivre dignement* [[11]](#footnote-11).

Il n’y a donc pas lieu d’exclure la faculté de cantonner en l’espèce.

**PAR CES MOTIFS,**

**LE TRIBUNAL,** **statuant contradictoirement,**

**DIT** la demande de Monsieur D. recevable et partiellement fondée.

**CONDAMNE** la S.A. JUMATT au paiement d'une somme de 3.918,39 € brut à titre d’indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts.

**CONDAMNE** la S.A. JUMATT au paiement d'une somme de 4.619,07 € au titre de primes dues pour les années 2016 et 2017, à majorer des intérêts.

**RAPPELLE** que l’exécution provisoire est de droit, étant entendu que la faculté de cantonner doit être reconnue à la S.A. JUMATT.

**CONDAMNE** la S.A. JUMATT aux entiers frais et dépens de l’instance, en ce compris l’indemnité de procédure prévue à l’article 1022 du code judiciaire et liquidée à la somme de 3.000 €.

**CONDAMNE** la S.A. JUMATT à la somme 20 € (contribution au Fonds budgétaire relatif à l’aide juridique de deuxième ligne)

\*\*\*\*\*\*\*\*

**AINSI** jugé par la **deuxième chambre du Tribunal du Travail de Liège - division de Namur,** composée de Madame BILGINER Céline, Juge,

Monsieur HUBAUX Jean-Marie, Juge social représentant les employeurs,

Monsieur EMOND Michel, Juge social représentant les employés, assistés de

Monsieur GAUTIER Benoit, Greffier,

**ET** le présent jugement a été prononcé le **17 FEVRIER 2020**, à l'audience publique de la **2ème Chambre** du **Tribunal du Travail de LIEGE - division de NAMUR**, où siégeaient  Madame **C. BILGINER,** Juge, assistée de Monsieur **B. GAUTIER**, greffier.

1. C. trav. Bruxelles, 16 juin 2007, *J.T.T.,* 2007, p. 405 [↑](#footnote-ref-1)
2. C. trav. Bruxelles, 26 avril 2016, RG n°2014/RG/322 ; C. trav. Bruxelles, 21 novembre 2007, *J.T.T.,* 2008, 145 [↑](#footnote-ref-2)
3. C. trav. Bruxelles, le 5 février 2014, R.G. 012/AB/316 [↑](#footnote-ref-3)
4. Cass., 04/01/1993, Pas., 1,1 [↑](#footnote-ref-4)
5. *La rupture non motivée* in *Contrats de travail; 20ème anniversaire de la loi du 03/07/1978* Ed. Jeune Barreau de Bruxelles, 1998, p. 197 [↑](#footnote-ref-5)
6. C. trav. Bruxelles, 22 décembre 2015, R.G. 2015/AB/70 [↑](#footnote-ref-6)
7. C. trav. Bruxelles, 17 octobre 2017, R.G. 2015/AB/708 [↑](#footnote-ref-7)
8. article 10, 3° tiret de la C.C.T. n° 109 [↑](#footnote-ref-8)
9. article 10, 1° tiret de la C.C.T. n° 109 [↑](#footnote-ref-9)
10. Voy. en ce sens : P. CRAHAY, Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable, Ors. 2014, liv. 4, 2-13 [↑](#footnote-ref-10)
11. C. trav.Namur, 25 janvier 2005, www.juridat.be [↑](#footnote-ref-11)