



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

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 11 DECEMBRE 2019.  
(1<sup>ère</sup> chambre)**

**R.G. : 19/1/A**

**Rép: 19/**

**A rendu le jugement DEFINITIF suivant**

**En cause de :**

**Monsieur André R.**

Partie demanderesse comparissant par Maître Bertrand THOMAS loco Maître Paul THOMAS, avocat à VERVIERS.

CONTRE :

Partie défenderesse comparissant par Maître Sébastien NINANE loco Maître Jérôme WAUCOMONT, avocat à LIEGE.

**En droit,**

**VU** le dossier de la procédure inscrit au Rôle Général sous le n° 19/1/A et notamment la requête introductive d'instance déposée au greffe le 27 décembre 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 4 décembre 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.**

Monsieur R a été occupé en qualité d'employé administratif à temps plein à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2014, suivant contrat à durée indéterminée signé le même jour (p. 1 de son dossier).

Il est licencié par courrier du 7 septembre 2018, notifié par courrier recommandé du 8 septembre 2018, moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, équivalente à 13 semaines de rémunération (p. 2 du même dossier).

Le C4 ne contient aucun motif précis du licenciement (p. 5 du même dossier).

Par le biais de son conseil, il demande, par courrier recommandé du 2 octobre 2018, à connaître les motifs précis du licenciement (p. 3 du même dossier).

Monsieur P répond à ce courrier par une lettre recommandée du 14 novembre 2018, postée le 26 novembre 2018 de la manière suivante :

*"Monsieur R a été occupé au sein de nos établissements depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2014 comme employé pour la vente, certains achats et pour un peu de gestion administrative sur notre site de Droixhe.*

*Au fil des années, force a été de constater que sur ce site, le volume de ventes liés à cette partie de notre commerce a fortement diminué, le chiffre d'affaires baissant chaque année.*

*Constatant que la rentabilité de cette branche d'activité n'était plus atteinte, nous avons décidé de procéder à une réorganisation au sein de nos établissements. Les réorganisations actuelles ont ainsi conduit à une suppression pour raison économiques de la possibilité d'emploi du collaborateur.*

*Ne disposant pas d'autres poste à lui attribuer, nous n'avions dès lors pas d'autre possibilité que de rompre le contrat de travail de Monsieur R*

*Il s'agit d'une décision mûrement réfléchi, intervenue en toute transparence et malheureusement inévitable.*

*Monsieur R nous a, par ailleurs, à l'occasion de nos entretiens à sujet de la réorganisation fait part de ses futurs projets tels que le développement de son commerce de vin et de son commerce de pommes de terre en collaboration avec son fils. Il a également évoqué l'éventualité de mettre ses compétences à profit d'établissements concurrents tels Starfersh, Legu-fruits et K.A.C.M.*

*Nous souhaitons beaucoup de succès à Monsieur R dans ses projets futurs."*

## **2. DEMANDE**

Monsieur R estime ce licenciement manifestement déraisonnable en ce que les motifs invoqués ne sont pas conformes aux raisons réelles et qu'il est intervenu en période de maladie.

Il réclame en conséquence du Tribunal

- qu'il dise que le licenciement intervenu a été fait sur des bases déraisonnables
- qu'il condamne Monsieur F à payer à Monsieur R 17 semaines d'indemnité salariale.

A l'audience, il dit ne plus formuler des réserves de majoration en cours de procédure, "notamment par la réclamation d'une indemnité de licenciement pour caractère abusif dans la manière de licencier, du coût nécessaire à une procédure d'outplacement, etc.

### **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).

"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.).

S'il est vrai, comme le soutient Monsieur R , que Monsieur P ne dépose aucun document de nature à établir les conditions économiques qui ont conduit au licenciement, il convient de remarquer que :

- la pièce 1 du dossier de Monsieur P est la liste, émanant de l'ONSS, des mouvements de travailleurs entre le 1<sup>er</sup> juillet 2018 et le 31 mars 2019. On y remarque qu'à l'exception d'étudiants, il n'y a eu, après le départ de Monsieur R que deux engagements en 2018 dont l'un pour une durée de 3 mois et un engagement en 2019. Par ailleurs, un certain nombre de contrats se sont terminés en juillet ou aout 2018 (4 outre Monsieur R ) et 6 en 2019, outre les contrats étudiants.
- les difficultés économiques de l'entreprise sont relevées dans les échanges de courriers entre les parties.

En effet, dans sa réponse à un avertissement qui lui a été adressé par Monsieur P le 17 août 2018, Monsieur R indique :

*"Je vais donc considérer, après l'avoir contestée, ton courrier comme étant un courrier d'humeur dans une situation économique, financière et professionnelle difficile. Je peux comprendre cette situation. (C'est le Tribunal qui souligne) J'ai moi-même été indépendant..."* (p. 7 du dossier R : ...).

Le 7 septembre 2018, Monsieur P écrit à Monsieur R (p. 9 du même dossier) :

*Cher André,*

...

*Après un certain temps de réflexion, j'ai décidé de faire quelques pas en arrière. mais comme tu le sais pour l'avoir vécu il y a quelques années, c'est très difficile.*

*Ne crois pas que la dispute de la réunion ou que le certificat sont les causes de cette décision. la principale raison est mon état psychologique qui se détériore de semaine en semaine. Il est lié à des soucis financiers mais également dû à mon personnel. Je préfère retourner à une structure plus petite. J'aspire à un rythme de vie plus confortable et j'espère que cela me permettra également de gagner ma vie à nouveau correctement.*

*Comme convenu lors de nos dernières réunions, je vais te donner ton licenciement avec un peu plus de 3 mois pour pouvoir te poser et réfléchir à ton futur professionnel. Treize semaines de préavis que je préfère que tu ne prestes pas car j'ai hâte de redescendre de quelques échelons...*

*J'espère que cette décision ne te fâchera pas et que tu n'oublieras pas que j'ai fait mon maximum pour que tu sois au mieux. Salaire, horaire et récupération de tes droits t'auront permis ces 4 dernières années de mener une vie plus commode que lorsque tu étais indépendant. Pour ma part, je ne peux malheureusement arrêter mon commerce à cause des investissements financier, mais si je le pouvais, je n'hésiterais pas un seul instant..."* (c'est le Tribunal qui souligne).

En outre, les éléments comptables fournis par Monsieur P révèlent, sur le site de Droixhe, un chiffre d'affaires en baisse de 90.963,68 € en 2018 par rapport à 2017 alors que les charges salariales ont augmenté, dans le même temps, de 133.162,82 € (en 2016, le chiffre d'affaires était de 5.175.865,68 € soit supérieur à celui de 2018 pour des charges salariales de 649.239,46 € au lieu de 778.196,06 € en 2018).

Il résulte de ces éléments que, face à des difficultés économiques reconnues par Monsieur R et afin de réduire les coûts salariaux, Monsieur P s'est séparé de certains de ses travailleurs et que même si des raisons plus personnelles qui l'ont amené à faire le choix, entre autres, de Monsieur R, celui-ci relève de la liberté de gestion de son entreprise de sorte que le licenciement ne peut être qualifié de manifestement déraisonnable.

La demande d'une indemnité de ce chef n'est en conséquence pas fondée.

### **PAR CES MOTIFS,**

**Le Tribunal, après en avoir délibéré,**

**Statuant publiquement et contradictoirement,**

**Dit** la demande recevable mais non fondée.

**En déboute** le demandeur.

**Condamne** la partie demanderesse aux dépens, liquidés pour la partie défenderesse à l'indemnité de procédure de 1.320 € et non liquidés pour le demandeur à défaut de relevé.

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

Madame Ghislaine RASKIN, Juge, Président la chambre,  
Madame Florence REMACLE, Juge social employeur,  
Monsieur Marc MEDOT, Juge social employé,  
qui ont participé au délibéré,

G. RASKIN

F. REMACLE

M. MEDOT

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 11 DECEMBRE 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