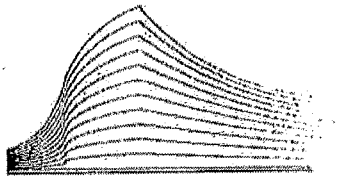

Numéro de répertoire : **2020/ 009670**	**Expédition**
Date du prononcé : **03/09/2020**	
Numéro de rôle : **19/1116/A**	
Numéro auditorat :	
Matière : contrat de travail ouvrier	
Type de jugement : définitif contradictoire renvoi vers une autre juridiction	
Liquidation au fonds : **NON** (loi du 19 mars 2017)	

Délivrée à Le € : PC :	Délivrée à Le € : PC :

Tribunal du travail francophone de Bruxelles

4e chambre

Jugement

Copie art.792, C.J.
Exempt de droit

EN CAUSE :

Monsieur D T (R.N. n°),
domicilié av

partie demanderesse, ayant pour conseil Madame Laurence DEMARET, déléguée syndicale, porteuse d'une procuration ;

CONTRE :

Maître Philippe DECHAMPS, avocat, dont le cabinet est sis drève des Renards, 8/7 à 1180 Bruxelles, exerçant par la sprl DECHAMPS & Associés (B.C.E. n° 0891.154.143), en sa qualité de curateur à la faillite de la **sprl VOPAL,** dont le siège social est sis avenue Louise, 367 à 1050 Bruxelles (B.C.E. n° 0672.645.906)

partie défenderesse, ayant pour conseil Me Sophie VANHOMWEGEN, avocate ;

****

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire ;

I. La procédure

1.
Monsieur D T a introduit la procédure par une requête contradictoire déposée au greffe 14 mars 2019.

2.
Le greffe a convoqué les parties à l'audience du 13 mai 2019.

3.
Par une ordonnance du 14 juin 2019, le Tribunal a fixé les délais pour la remise des conclusions des parties au greffe et une date de plaidoirie.

4.
Me Philippe Dechamps a déposé des conclusions, le 21 août 2019.

Monsieur D T a déposé des conclusions et un dossier de pièces, le 22 octobre 2019.

Me Philippe Dechamps a déposé des conclusions additionnelles, le 20 décembre 2019.

Monsieur D T a déposé des conclusions additionnelles et de synthèse, ainsi qu'un dossier complémentaire de pièces, le 23 janvier 2020.

Me Philippe Dechamps a déposé des conclusions de synthèse et un dossier de pièces, le 24 février 2020.

Monsieur D T a déposé de nouvelles conclusions additionnelles et de synthèse, le 3 mars 2020.

Me Philippe Dechamps a déposé des secondes conclusions de synthèse, le 9 mars 2020.

5.
L'audience du 25 mars 2020, fixée pour plaidoirie, a été supprimée en raison de la crise sanitaire « Covid-19 », en application de l'ordonnance présidentielle du 17 mars 2020.

La cause a dès lors être renvoyée au rôle.

6.
Avec l'accord des parties, le greffe a fixé d'office la cause à l'audience du 22 juin 2020.

7.
Les parties ont déposé une demande conjointe de traitement d'un dossier en procédure écrite, le 3 juin 2020 (article 755 du Code judiciaire).

8.
La cause a été prise en délibéré en procédure écrite le 22 juin 2020, après avoir constaté l'impossibilité de concilier les parties.

II. L'objet de la demande

9.
Monsieur D T demande au Tribunal de fixer sa créance en condamnant la sprl Vopal en faillite à payer les sommes de:

- 126,94 € nets à titre de rémunération pour le mois de février 2018 ;
- 598,92 € bruts à titre de rémunération pour le mois de mars 2018 ;
- 115 € nets à titre de dommages et intérêts équivalant aux éco-chèques non délivrés durant toute la période d'occupation ;
- 780,37 € nets à titre de frais de déplacement pour toute la période d'occupation ;
- 2.167,52 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis;
- 1.022,73 € bruts à titre de prime de fin d'année;
- à titre principal, 9.211,96 € bruts à titre de licenciement manifestement déraisonnable, ou, à titre subsidiaire, 9.211,96 € nets à titre d'abus de droit de licencier;

Montants à majorer des intérêts légaux, compensatoires et judiciaires et des dépens, en ce compris les frais d'inscription de la présente cause à hauteur de 20 €;

Il demande également de :

- condamner la sprl Vopal en faillite à lui délivrer les documents sociaux suivants: formulaire C4 et fiches de paie rectifiés et conformes au jugement à intervenir, moyennant paiement d'une astreinte de 25 € par jour de carence et par document manquant à partir du 31ème jour suivant le jour de la signification du jugement ;
- renvoyer la cause devant le tribunal de l'entreprise ;
- dire la demande d'enquête de la curatelle recevable mais non fondée ;

Monsieur D T demande, à titre subsidiaire, de l'entendre ainsi que Monsieur S sur les faits suivants:

« Le 8 mars 2018, sur le chantier sis à 1050 Ixelles Rue Marguerite Yourcenar, 4 à 12 :
- Monsieur C a agressé et menacé Monsieur D T à deux reprises;
- Monsieur C a menacé Monsieur D T ; en lui disant de la « fermer sinon tu en prends une » ou encore « tu veux qu'on se tape sur la gueule tout de suite »;
- lorsque Monsieur D T s'est une nouvelle fois rapproché du groupe de trois personnes et s'est fait une nouvelle fois menacé, il a quitté le chantier sans rien dire, en continuant son chemin;
- le gérant de la société faillie n'est pas intervenu malgré la situation de faiblesse de Monsieur D T ».

III. Les faits

10.
Monsieur D T a été engagé par la sprl Vopal, à temps plein, à partir du 27 septembre 2017, selon un contrat de travail à durée déterminée à temps plein (40 heures par semaine) prenant fin le 27 octobre 2017, en qualité d'ouvrier, moyennant une rémunération horaire brute de 13,96 €.

Il a ensuite été engagé comme électricien, à partir du 28 octobre 2017, avec la même rémunération.

La sprl Vopal ressortit du champ d'application de la sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution (CP n°149.01). Il semblerait qu'il y ait eu, entre les deux engagements, un changement de commission paritaire, puisque les premières fiches de paie (pour le contrat à durée déterminée) mentionnaient la commission paritaire de la construction (CP n°124).

L'objet social de la société porte sur des travaux de restauration des bâtiments (cf. également le Code Nacel) l'électricité n'étant qu'une partie dudit objet social.

Monsieur O V en est le gérant.

11.
Par lettre recommandée du 8 mars 2018, envoyée le 9 mars 2018, la sprl Vopal a licencié Monsieur T pour motif grave « *pour agression client (voir copie en annexe)* ».

Elle a joint un courriel de Monsieur W C (chef de chantier de la société S , cliente de la sprl Vopal) à Monsieur :

Monsieur C y précise (sic):

« *Bonjour r,*
Ce mail pour te faire part des faits qui se sont déroulés ce jeudi 8/3/2018 sur le site aulne sis rue Marguerite Yourcenar 4 à 12 à Ixelles.
Lors d'une discussion à propos des centrales pour lecteurs de badges avec tes hommes (C et D).
D ne pas pas laissé le temps d'expliquer l'architecture du système. Il m'empêchait de parler, jusqu'au moment où j'ai dû lever la voix pour me faire entendre. Là D à commencer à m'agresser et m'a menacé. Je ne me suis pas laissé faire et je lui ai demandé de quitter le chantier sur le champ et que je ne voulais plus jamais le voir sur mes chantiers. Il est parti. Ensuite j'ai pu expliquer à C et à toi aussi qui a assisté à toute la scène.
Ensuite, nous sommes parti du local technique pour nous rendre dans le parking sous-terrain, nous avons rencontré D qui rassemblait ses outils, et là de nouveau il m'agresse en me disant que je vais avoir de gros problèmes tout en se rapprochant pour me frapper. Et je crois qu'il y serait parvenu si tu ne t'étais pas interposé.
Je te demande donc de ne plus faire travailler cette personne sur les chantiers S).
Peux-tu me faire parvenir les coordonnées de cette personne (prénom et nom de famille) afin que je puisse aller porter plainte à la police.
D'avance je t'en remercie ».

Il n'est pas fait état d'une plainte déposée par Monsieur C .

12.
Par lettre du 13 mars 2018, la sprl Vopal a écrit à Monsieur T ce qui suit (sic) :

« (...) *Ce courrier pour vous signifier les causes de votre licenciement pour faute grave.*
Vous avez délibérément provoquez mon client avec votre insolence et dans les locaux techniques ou vous étiez prêt à vous battre, mon client vous a mis dehors de son chantier
Lors de notre retour dans le parking vous êtes revenu à la charge sur mon client avec plus de violence où j'ai dû intervenir pour vous séparer, sinon vous tapé sur mon client
Vous avez quitté le chantier a midi le 08/03/2018, je vous ai envoyé un recommandé le 09/03/2018 avec en copie le mail reçu par mon client et votre motivation de licenciement.
Ce jour vous m'envoyé par message que vous avez pris congé le 09/03/2018 et le 12/03/2018 Pour avoir des congés il faut avertir la société au préalable.
Vous invoquer des heures supplémentaires ce que la société ne vous a pas demandé vous rattraper vos jours d'absences qui vous a été payé (grand-mère est fortement malade vous n'avez pas le morale et une demi journée pour changer votre adresse le 09/02/2018 que je n'ai toujours pas reçu votre nouvelle adresse!
Une semaine de maladie parce que je vous refuse le vendredi la carte a essence, ou je n'ai toujours pas reçu le certificat mais qui a été payé votre semaine [rajouté : « *remis en main propre* »].
J'ai mis notre différent au service juridique d'acerta (...) »

13.
Le formulaire C4 précise « *faute grave. Agressions verbale et physique sur mon plus client* » (sic)

14.
Par lettre du 10 avril 2018, l'organisation syndicale de Monsieur T a contesté les reproches formulés par la sprl Vopal dans son courrier du 13 mars 2018.

Par lettre recommandée du 8 mai 2018, elle a précisé comme suit la version des faits par Monsieur T :

« (...) *Nous vous informons que nous maintenons notre position et contestons la faute grave invoquée dans votre courrier du 13/03/2018.*
En effet, monsieur T n'a pas provoqué ni agressé votre client; il lui a simplement fait remarquer qu'il manquait du matériel pour terminer le chantier. Suite à quoi, c'est votre client qui a agressé verbalement notre affilié. Quant à ce qui s'est passé sur le parking, Monsieur T est juste revenu demander les clés de la camionnette de la société afin de récupérer son matériel et n'avait nullement l'intention de se battre avec qui que ce soit.
Concernant la semaine de maladie, Monsieur T vous a remis le certificat en main propre. A ce sujet, veuillez noter que l'employeur a la possibilité de faire contrôler l'état de santé de ses travailleurs en incapacité de travail, par le biais d'un médecin contrôle mais il n'appartient nullement à l'employeur de juger de l'état de santé de son personnel.
Au vu de ces éléments, nous ne pouvons que contester la faute grave invoquée. Nous vous prions dès lors de bien vouloir verser à Monsieur T l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle il a droit, à savoir la rémunération afférente à 4 semaines calendrier (...) ».

Par lettre recommandée du 5 juin 2018, l'organisation syndicale a adressé un rappel à la sprl Vopal, n'ayant reçu aucune réponse à ses précédents courriers.

Elle lui a signalé que la société reste encore redevable du solde de la rémunération du mois de février 2018 et pour la période du 1er au 8 mars 2018.

Elle lui a demandé de régulariser les paiements et de délivrer les feuilles de paie des mois de février et mars 2018.

La sprl Vopal n'a pas donné suite à ces courriers.

15.
La faillite de la sprl Vopal a été déclarée par un jugement du 26 novembre 2018.

Me Philippe Dechamps a été désigné en qualité de curateur.

Monsieur T a déposé une déclaration de créance sur Regsol le 30 janvier 2019.

Après avoir examiné les pièces justificatives, le curateur a considéré que, compte tenu de la position respective des parties, le différend devait être tranché par le tribunal du travail.

L'organisation syndicale de Monsieur T a voulu éviter toute discussion avec le Fonds de fermeture des entreprises.

Selon l'organisation syndicale, le curateur contestait uniquement l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable mais, sous cette réserve, reconnaissait l'intégralité des postes de la déclaration de créance de son affiliée, dont également le remboursement des frais de déplacement repris dans ladite déclaration de créance.

Monsieur T. a déposé la requête le 14 mars 2019.

IV. La discussion et la décision du Tribunal

1. L'intervention de l'employeur dans les frais de transport

1.1. En droit

16.
Le chapitre II de la convention collective de travail du 27 septembre 2017, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, relative aux frais de transport, en vigueur à partir du 1er juillet 2017, rendue obligatoire par un arrêté royal du 13 juin 2018 porte notamment sur les frais de transport pour les ouvriers qui se rendent de leur domicile au siège de l'entreprise, au lieu d'embauche ou lieu de ramassage

Tombent sous l'application du chapitre II, les ouvriers embauchés soit au siège de l'entreprise, soit sur un chantier et qui se rendent de leur domicile à ce siège ou à ce chantier, ainsi que les ouvriers qui se rendent de leur domicile au lieu de ramassage désigné par l'employeur (article 4).

La section 2 concerne les moyens de transport privé.

« *Lorsque l'ouvrier se rend de son domicile au siège de l'entreprise, au lieu d'embauche ou au lieu de ramassage en transport privé, il a droit à l'intervention de l'employeur dans l'abonnement mensuel ou hebdomadaire, telle que reprise dans le tableau joint à l'article 11 de la convention collective de travail n° 19octies concernant l'intervention financière de l'employeur dans les prix des transports des travailleurs, conclue au sein du Conseil national de travail du 20 février 2009. Par transport privé, il est entendu tous les moyens de transport privé possibles, également à pied* » (article 7).

« *Cette indemnité sur la base de l'intervention de l'employeur dans l'abonnement mensuel ou hebdomadaire, comme précisée à l'article 7 de la présente convention, sera toujours payée en totalité pour tous les jours de la semaine ou du mois, en fonction de l'abonnement que l'employeur utilise comme base. La conversion de l'intervention de l'employeur en montant journalier n'est pas autorisée* » (article 8).

« *L'intervention de l'employeur dans l'abonnement mensuel ou hebdomadaire, comme prévue à l'article 7 de la présente convention, doit être indexée chaque année au 1er février conformément à l'indexation annuelle des tarifs de train de la SNCB, conformément à l'avis du Conseil Central de l'Economie* » (article 10, alinéa 1er).

« *Par conséquent, les interventions de l'employeur dans l'abonnement mensuel ou hebdomadaire ont été fixées le 1er février 2017 et ce conformément au tableau repris en annexe* » (article 10, alinéa 2).

1.2. En l'espèce

17.
Monsieur Tl prétend que, du mois de septembre 2017 à la fin de son occupation, le 8 mars 2018, il a été occupé sur trois chantiers différents :

- de septembre à mi-octobre 2017 : Foyer Notre Dame de la Paix sis à Quiévrain (208 km aller-retour) ;
- de la mi-octobre 2017 à la fin de l'occupation : respectivement 3 jours par semaine sur le chantier sis rue Marguerite Yourcenar, 4 – 12 à Ixelles (23 km aller-retour) et 2 jours par semaine sur le chantier sis chemin de Famillleureux, 42 à Houdeng-Goegnies (126 km aller-retour).

Me Dechamps ne conteste pas l'application du chapitre II la CCT précitée au cas d'espèce (alors qu'il pourrait être soutenu que c'est le chapitre III qui s'applique puisque le chantier n'est pas le lieu d'embauche, soit une indemnité de mobilité de 0,2631 € par kilomètre parcouru, depuis le 1er février 2017, indexée - articles 13, 15, 20, alinéa 2 et 21).

Il reproche par contre à Monsieur Tl ; de ne pas apporter la preuve de son occupation sur ces trois chantiers.

Cet argument ne peut être suivi.

Me Dechamps ne collabore pas loyalement à l'administration de la preuve.

En effet, la sprl Vopal dispose de toutes les preuves des chantiers sur lesquels Monsieur T a été occupé (contrats et factures relatifs aux chantiers de septembre 2017 à mars 2018) mais le curateur reste en défaut d'établir qu'il a demandé au gérant de la sprl Vopal les preuves des chantiers traités et s'abstient de les produire.

Par ailleurs, l'incident ayant conduit au licenciement pour motif grave de Monsieur T s'est produit sur l'un de ces chantiers (chantier « Aulne » sis rue Marguerite Yourcenar à Ixelles), comme en atteste le courriel de plainte de Monsieur C .

L'argument de l'absence de preuve frise dès lors la mauvaise foi puisque l'un des chantiers est déjà clairement identifié.

Enfin, face à la difficulté pour un travailleur d'apporter une telle preuve, en l'absence de plannings (puisque la société ne les produit pas) ou d'autres directives écrites, Monsieur T ; fait état de présomptions graves, précises et concordantes qui convainquent le Tribunal du fait qu'il a bien utilisé son véhicule privé pour se rendre sur ces trois chantiers suffisamment localisés dans le temps et l'espace.

Monsieur T ; produit en effet le certificat d'immatriculation de son véhicule, la preuve d'achat de carburant pour la période d'occupation au moyen d'extraits de compte permettant de localiser certaines prises de carburant à des endroits proches des chantiers ou de son domicile de l'époque (pièces n°16 et 17 de son dossier).

Il produit également des captures d'écran de ses trajets en voiture entre les chantiers et le lieu où les pleins d'essence ont été effectués (pièce n° 21).

Me Dechamps ne critique pas les distances aller-retour, dûment justifiées (pièce n°18) ni le montant de l'indemnité journalière pris en compte pour le calcul de l'intervention de l'employeur dans les frais de transport de Monsieur T (pièce n°12 et p. 8 et 9 de ses conclusions de synthèse).

La créance de Monsieur T est dès lors justifiée à concurrence de la somme de 780,37 € nets.

2. L'indemnité compensatoire de préavis

2.1. En droit

18.
Selon l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.
Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.
Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.
Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.
A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.
Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.
La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.
La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 ».

Cette faute doit être d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles (Cass., 9 mars 1987, J.T.T., 1987, p. 128).

Ainsi, la faute, au sens de l'article 35, doit entraîner la perte de confiance du cocontractant envers l'auteur de la faute. Pour apprécier la réalité et l'étendue de cette perte de confiance, le juge apprécie la faute *in concreto*.

Selon les circonstances, agresser physiquement un client de l'employeur peut être considéré comme un motif grave de licenciement.

19.
La preuve du motif grave peut être faite par toutes voies de droit, témoignages et présomptions compris.

Alléguer n'est pas prouver.

Des affirmations unilatérales ne constituent donc pas une preuve (C.trav.Bruxelles, 10 janvier 2001, R.G. n° 36.656, www.juridat.be) si elles sont contestées (Cass., 3 mars 1978, Pas., 1978, I., p.759 ; Cass., 15 octobre 1964, Pas., 1965, I., p.165).

Dès lors, des allégations contestées ne peuvent pas servir de preuve et fonder un licenciement pour motif grave (Cass., 14 novembre 1988, J.T.T., 1989, p. 80).

Concernant les témoignages écrits sous forme d'attestations, la Cour du travail de Bruxelles a décidé à juste titre que :

« *Le simple fait que des attestations ne répondent pas aux prescrits de l'article 961/2 du Code judiciaire, ne peut entraîner leur nullité*
Il convient toutefois d'apprécier dans chaque cas d'espèce la force probante à leur attacher, en tenant compte du fait que si le législateur a entendu réglementer la production d'attestations par des tiers, en définissant les mentions qu'elles doivent contenir, il y aura lieu en règle d'être plus prudent alors qu'il s'agit d'apprécier la force probante d'attestations qui ne répondent pas à cette définition.
Ainsi, il va de soi qu'une personne se prétendant témoin de faits auxquels elle a assisté ou qu'elle a personnellement constatés, sera moins encline à mentir si ses nom, prénom, domicile, profession sont communiqués, avec une copie de sa carte d'identité, si l'attestation est rédigée de sa main et si elle reconnaît en toutes lettres que l'attestation est établie pour être produite en justice et qu'elle a connaissance qu'une fausse attestation l'expose à des sanctions pénales » (C.trav.Bruxelles, 5 décembre 2018, J.T.T., 2019,p.99).

Le seul fait, pour un témoin, d'être membre du personnel de l'employeur, ne suffit pas non plus à écarter son témoignage (Trib.trav.Bruxelles, 30 mai 2002, Orientations, 2004, n°2, p.17, note G.Hélin).

20.
La preuve du motif grave doit être rigoureuse et certaine en ce sens qu'il ne peut subsister le moindre doute sur la réalité du motif grave avancé en l'espèce par l'employeur.

Si l'incertitude ou le doute subsiste à la suite de la production d'une preuve, ils doivent nécessairement être retenus au détriment de celui qui a la charge de cette preuve (C.trav.Mons, 21 mars 2011, Orientations, 2011, n°8, p.25, concernant le respect du délai de trois jours ouvrables).

En cas de doute, la preuve des faits n'est pas tenue pour rapportée (C.trav.Bruxelles, 13 juin 2007, inédit, R.G.n°47.376).

L'auteur du congé subira donc entièrement le risque du défaut probatoire.

21.
« *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 au articles 37/2, 37/5, 37/6 et 37/11], 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 est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance des dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.*
L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat » (article 39, §1er, alinéas 1er et 2 de la loi du 3 juillet 1978).

Dans sa version antérieure au 1er mai 2018, l'article 37/2, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 prévoyait un délai de préavis de 4 semaines, lorsque le congé est donné par l'employeur et qu'il s'agit d'un travailleur comptant entre trois mois et moins de six mois d'ancienneté.

Par ancienneté, il faut entendre la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise (article 37/4, alinéa 2).

2.2. <u>En l'espèce</u>

22.
La notification du licenciement pour motif grave a été faite de manière régulière, tant sur la forme (lettre recommandée) que quant aux délais (dans les trois jours ouvrables de la connaissance des faits, le 8 mars 2018).

Monsieur T ne le conteste pas.

23.
Dès lors que le motif grave est contesté par Monsieur T il incombe au curateur de prouver ledit motif grave dans ses trois composantes : une faute, grave, rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelles entre parties.

Les parties sont diamétralement opposées sur la réalité des faits qui ne sont déroulés le jeudi 8 mars 2018 (vers 12h) dans le local technique puis dans le parking souterrain du chantier « Aulne » situé avenue Marguerite Yourcenar, 4 à 12 à Ixelles.

Les parties sont d'accord sur le fait qu'un incident est bien survenu sur chantier et que le ton a monté.

Par contre, Monsieur T conteste d'une part être à l'initiative de cet incident et, d'autre part, avoir agressé verbalement et menacé d'agresser physiquement le chef de chantier de la société S Monsieur C , tant dans le local technique que dans le parking souterrain.

Etaient seuls présents Messieurs B Cl , Monsieur Oi Vi , Monsieur C S (collègue de travail de Monsieur T engagé par le même employeur) et Monsieur D T

Il semble que les parties étaient déjà en litige à l'époque concernant le paiement d'heures supplémentaires (cf. pièce n°6 du dossier de Monsieur T).

Les seules affirmations de Monsieur V ne peuvent servir de preuve.

Les affirmations de Monsieur C sont contredites par le témoignage écrit de Monsieur S (pièce n° 11 du dossier de Monsieur T).

Contrairement à Monsieur C , Monsieur S a rédigé son témoignage écrit dans les formes prescrites par l'article 961/2 du Code Judiciaire. La déclaration sous forme d'attestation est datée du 28 mars 2018, soit peu de temps après l'incident.

Monsieur S précise (sic) :

«Je témoigne des faits du 8 mars entre D et le responsable de S .
Nous avons débuter notre journée sur le chantier à XL.
Plus tard dans la journée notre patron (o) nous a rejoint ainsi que par la suite W (responsable de S).
Nous voila tous les 4 réunis pour démarrer une discution a propos de l'avancer du chantier,
D expliquant qu'on manque de matériel pour finir le chantier, W n'étant pas d'accord s'énerve contre D en utilisant des propos comme « Maintenant tu vas fermer ta geul sinon tu en prend une »
D lui répond qu'il n'a pas à répondre comme ça nous ne sommes pas des chiens.
Le responsable est reste agressif et a une nouvelle fois menacer D (de le frapper) suite à cette seconde agression D sait mit sur c'est garde face à la menace de W .
Personnellement, j'aurais réagis de la même manière que D , au vu des menaces profanée à son encontre. Suite a cela W a renvoyer D du chantier, D a préféré ne pas réagir et partir.
Seulement D avait oublié ses outils, il est donc revenue vers moi pour demander les clés de la camionette, à ce moment la W voyant D revenir la menacer une nouvel fois « tu veux qu'on se tape sur la geul tout de suite »
D a bien réagit Il a récupérer les clés et a continuer son chemin » (pièce n°11 du dossier de Monsieur T).

Monsieur T explique que l'annexe à la pièce n° 11 de son dossier est en réalité la déclaration initiale de Monsieur S , qui n'avait pas été reprise dans l'attestation selon les formes prescrites par l'article 961/2 du Code Judiciaire et n'avait pas été produite dans un premier temps.

Selon ce témoignage, c'est Monsieur C qui a agressé verbalement Monsieur T et l'a menacé de l'agresser physiquement.

Monsieur S ne précise pas que Monsieur Tl aurait provoqué Monsieur C en étant insolent à son égard, ni qu'il était prêt à se battre.

Il n'évoque pas non plus le fait que Monsieur T serait revenu à la charge dans le parking avec plus de violence et que Monsieur V aurait dû intervenir pour les séparer pour éviter que Monsieur T frappe Monsieur C

La sprl Vopal n'a pas déposé plainte pour faux témoignage contre Monsieur S .

Le seul fait que Monsieur Cl) est tiers à la relation de travail ne permet pas de faire prévaloir son courriel du 8 mars 2018 sur le témoigne écrit de Monsieur S , rédigé dans les formes prescrites.

Par ailleurs, la société S est cliente de la sprl Vopal.

Il s'agirait même de son client « le plus » important (cf la formulation incomplète du motif du chômage : « *Agressions verbale et physique sur mon plus client* »), « pourvoyeur » de chantiers.

Le curateur ne semble du reste pas le contester.

Le ton familier avec lequel Monsieur Cl s'adresse à Monsieur V atteste en tout cas d'une certaine proximité entre eux.

Ce chef de chantier (dont le Tribunal ignore tout du mandat reçu de son employeur quant à la possibilité de demander qu'un travailleur d'une autre entreprise ne soit plus présent sur « ses » chantiers) pouvait avoir intérêt à « forcer le trait » pour se débarrasser du travailleur d'une autre société, jugé trop critique ou gênant à son égard (que ce soit parce qu'il dénonçait un manque de matériel ou pour toute autre motif).

Il reconnait du reste qu'il a du lever la voix pour se faire entendre et qu'il ne s'est pas laissé faire.

Il n'a finalement pas déposé plainte à la police, comme il l'affirmait dans son courriel du 8 mars 2018, demandant les coordonnées de Monsieur T .

Contrairement à ce que sous-entend le curateur, au moment de rédiger son attestation, Monsieur S se trouvait toujours, depuis le 23 octobre 2017, dans un lien de subordination avec la sprl Vopal. Selon sa déclaration de créance, pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis son ancienneté de 9 mois a été calculée jusqu'au 13 août 2018 (curieusement, sur base des préavis prévus pour la CP n°111.01- fabrications métalliques).

Monsieur S ne réclamait donc pas encore d'argent à son employeur.

Le courrier évoquant la remise en mains propres des salaires d'avril, mai et juin 2018 date en effet du 8 août 2018 (pièce n° 13 du dossier de Me Deschamps). Il n'y avait donc aucun litige concernant le paiement du salaire de mars 2018 alors que la déclaration de Monsieur S sous forme d'attestation écrite est datée du 28 mars 2018, soit avant le paiement des salaires d'avril à juin 2018.

La déclaration de créance ainsi que le mandat donné par Monsieur S à Monsieur Tl t W de défendre ses intérêts dans le cadre de la faillite de la société ouverte par jugement du 26 novembre 2018 datent, quant à eux, du 23 mai 2019 (pièce n°12).

L'attestation du 28 mars 2018 a dès lors été établie *in tempore non suspecto*.

A cette époque, vu ce lien de subordination, Monsieur S avait au contraire tout intérêt à ne pas témoigner en faveur de son collègue de travail et à épouser le point de vue de son employeur, quitte à y apporter encore certaines nuances.

Or, tel n'est pas le cas : ce témoignage est diamétralement opposé au courriel de Monsieur C du 8 mars 2018.

Le fait que, dans son courrier subséquent du 13 mars 2018, Monsieur V confirme la version des faits de Monsieur C n'y change rien puisque le premier ne peut pas être considéré comme étant un témoin des faits, s'agissant de l'organe de la société.

Le Tribunal ne peut donc pas départager les deux versions des faits.

Un doute sérieux subsiste en conséquence quant aux circonstances précises dans lesquelles l'incident est survenu.

La sprl Vopal n'a plus réagi aux courriers de l'organisation syndicale des 10 avril et 8 mai 2018 (alors que la faillite a été déclarée le 26 novembre 2018), ce qui renforce ce doute sérieux.

Les accusations portées par Monsieur C à l'encontre de Monsieur T ne sont donc pas établies à suffisance de droit.

24.

Le Tribunal n'aperçoit pas en quoi l'interrogatoire des parties (articles 992 à 1004 du Code judiciaire) et/ou la tenue d'enquêtes (articles 915 à 965 du Code judiciaire) lui permettraient de se forger une plus grande certitude quant à la réalité des faits.

Monsieur T n'est pas un témoin des faits mais une partie au litige.

La procédure des enquêtes ne lui est pas applicable.

Il répétera sa version des faits dans le cadre de sa comparution personnelle (procédure d'interrogatoire des parties).

Il n'est pas certain que Monsieur V , puisse encore être entendu, vu la faillite de la société, dans le cadre de cette même procédure. Si tel devait être le cas, le Tribunal n'aperçoit pas ce qu'il pourrait dire de plus.

Quant aux « témoins » proprement dits, en l'absence d'autres témoins des faits, Messieur C et S ne pourront, eux aussi, que répéter leur version des faits.

Le seul intérêt de la tenue d'enquête serait de faire prêter le serment aux témoins (article 934 du Code judiciaire).

Monsieur S a déjà déclaré qu'il a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales conformément à l'article 961/2 du Code judiciaire.

Me Dechamps pouvait par ailleurs demander à Monsieur C de rédiger une attestation dans les formes prescrites par l'article 961/2 du Code judiciaire, ce qu'il s'est abstenu de faire.

Il n'est dès lors pas pertinent de faire droit à la demande d'enquêtes.

25.
Le licenciement pour motif grave étant irrégulier, Monsieur T a droit à une indemnité compensatoire de préavis.

La durée du préavis (4 semaines) et le calcul de l'indemnité en tenant lieu (2.167,52 € (base) + 19, 25 € (éco-chèques) + 78,73 € (prime de fin d'année)) ne sont pas contestés (pièce 15 du dossier de Monsieur T).

La créance de Monsieur T est dès lors justifiée à concurrence de la somme de 2.285,50 € bruts.

3. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

3.1. En droit

3.1.1. Rappel des principaux textes internationaux concernant le licenciement

26.
Selon l'article 4 de la Convention n°158 de l'Organisation Internationale du travail concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, adoptée à Genève, le 22 juin 1982 (Bull.off. O.I.T., vol.65, p.80) :

« *Un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service* » (souligné par le Tribunal).
L'article 2.2. de la Convention prévoit cependant qu'un Membre pourra exclure du champ d'application de l'ensemble ou de certaines des dispositions de ladite convention les catégories suivantes de travailleurs salariés (souligné par le Tribunal) :

- (a) les travailleurs engagés aux termes d'un contrat de travail portant sur une période déterminée ou une tâche déterminée;
- (b) les travailleurs effectuant une période d'essai ou n'ayant pas la période d'ancienneté requise, à condition que la durée de celle-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable;
- (c) les travailleurs engagés à titre occasionnel pour une courte période.

La Belgique n'a pas ratifié cette convention internationale, notamment en raison de son article 4.

27.
Selon l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée et annexe, faites à Strasbourg le 3 mai 1996 (souligné par le Tribunal) :

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître :
a) le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service;
b) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.
A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial ».

Selon l'annexe, partie II, concernant l'article 24 (souligné par le Tribunal) :

« (...) 2. Il est entendu que cet article couvre tous les travailleurs mais qu'une Partie peut soustraire entièrement ou partiellement de sa protection les catégories suivantes de travailleurs salariés :

a) les travailleurs engagés aux termes d'un contrat de travail portant sur une période déterminée ou une tâche déterminée;
b) les travailleurs effectuant une période d'essai ou n'ayant pas la période d'ancienneté requise, à condition que la durée de celle-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable;
c) les travailleurs engagés à titre occasionnel pour une courte période.

(...)

4. Il est entendu que l'indemnité ou toute autre réparation appropriée en cas de licenciement sans motif valable doit être déterminée par la législation ou la réglementation nationales, par des conventions collectives ou de toute autre manière appropriée aux conditions nationales ».

Bien qu'ayant signé cette Charte, le 3 mai 1996 et l'ayant ratifiée par la loi d'assentiment du 15 mars 2002 (pour une ratification de la Charte sociale européenne révisée, il n'est pas nécessaire de souscrire à tous les articles), la Belgique a émis une réserve notamment quant à l'article 24 précité, selon la justification suivante :

« Cet article se base sur la Convention nº 158 de l'OIT en matière de cessation de la relation de travail qui, pour de nombreuses raisons, n'a pu être ratifiée par la Belgique. L'obstacle principal résidait dans l'obligation de motivation de la cessation de l'occupation. En effet, en droit belge, le licenciement n'est généralement pas motivé sauf pour certaines catégories bien déterminées de travailleurs protégés tels que les femmes enceintes.
Etant donné que ce nouvel article part lui aussi de l'obligation de motivation, le gouvernement propose de ne pas le ratifier » (Doc.parl. Sénat, 2000-2001, 9 juillet 2001, n° 2-838-1, p. 6).

28.
Selon l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, signée à Strasbourg le 12 décembre 2007 (J.O.C.E., n° 303/15) :

« Tout travailleur a droit à une protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales ».

Depuis le 1er décembre 2009, l'article 30 précité acquiert force contraignante par le Traité de Lisbonne (article 6, 1er, TUE).

Il ne peut donc y être dérogé par les Etats membres (cf. la jurisprudence développée par la Cour de Justice de l'Union européenne concernant le droit à un congé annuel de 4 semaines, prévu par l'article 7, § 1er, de la directive 2003/88/CE).

Il doit être interprété au regard de l'article 24 de la Charte sociale européenne dont il s'inspire (cf. explications relatives à l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux – doc.n°2007/C 303/02 au J.O.U.E. du 14 décembre 2007 – C 303/17 et article 6, § 1er, TUE) et indirectement, à la lumière de la Convention n°158 de l'O.I.T. (cf. article 24 de la Charte sociale européenne).

Toutefois, selon l'article 51.1 de ladite Charte (souligné par le Tribunal) :

« *Les dispositions de la présente Charte s'adressent aux institutions et organes de l'Union dans le respect du principe de subsidiarité, ainsi qu'aux Etats membres uniquement lorsqu'ils mettent en œuvre le droit de l'Union. En conséquence, ils respectent les droits, observent les principes et en promeuvent l'application, conformément à leurs compétences respectives* ».

Néanmoins, dans un arrêt du 14 novembre 2011, la Cour du travail d'Anvers s'est référé à l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux (en lien avec l'arrêt n°156/2011 de la Cour constitutionnelle du 13 octobre 2011) pour conclure que le contrôle du juge ne se limite pas, sur ce point, à un simple examen de la réalité des motifs invoqués et de leur lien avec un manquement ou une inaptitude du travail, mais s'étend à la légitimité des motifs avancés (C.trav.Anvers, 14 novembre 2011, Chron.D.S., 2012/1, p.46, cité par C.Boulanger, Le licenciement injustifié au regard de la Charte des droits fondamentaux (2ème partie), B.S.J., n°508- novembre 2013-2, p.5 ; voy. également L.Monserez, Het Verdrag van Lissabon : een echte bres in de ontslagmacht van de wergever ? Or.2010, p.107).

Dans son arrêt précité du 13 octobre 2011, la Cour constitutionnelle a jugé que l'application abusive de la réglementation souple en matière de licenciement pendant la période d'essai peut donner lieu à l'octroi d'une indemnité, ce qui permet de respecter suffisamment le droit à la protection contre toute forme de licenciement manifestement déraisonnable, garanti notamment par l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (B.6.).

Comme la jurisprudence de la Cour de cassation, ces standards internationaux énoncent l'exigence d'un motif *valable* de licenciement et le principe de la sanction du licenciement notifié en l'absence d'un tel motif.

3.1.2. Rappel concernant le contrôle de la légalité d'une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal.

29.
Dans son arrêt n° 37/93 du 19 mai 1993, la Cour (alors) d'Arbitrage a dit pour droit que :

« *Le législateur a déclaré nulles les dispositions des conventions collectives de travail contraires aux dispositions impératives des lois et arrêtés ainsi que des traités et règlements internationaux obligatoires en Belgique (article 9, 1°, de la loi du 5 décembre 1968). Il a établi une hiérarchie parmi les conventions collectives de travail elles-mêmes (article 10 de la loi du 5 décembre 1968). Il a accordé aux tribunaux du travail la compétence de connaître des litiges individuels relatifs à l'application des conventions collectives de travail (article 578, 3°, du Code judiciaire, modifié par l'article 67 de la loi du 5 décembre 1968). Selon les travaux préparatoires, le susdit article 578, 3°, du Code judiciaire se rapporte aux contestations relatives à toutes les dispositions de la convention collective de travail aussi bien lorsqu'il s'agit d'une action introduite par un individu que lorsqu'il s'agit d'une action introduite par une organisation (Rapport de la Commission du Sénat, Doc. parl, Sénat, 1967-1968, n° 78, p. 113).*
En confiant ainsi la constatation de la nullité d'une convention collective de travail à des juridictions composées de manière spécifique, paritaire, à savoir les juridictions du travail, le législateur a réaffirmé le contrôle de légalité qui, en vertu de l'article 107 [actuellement 159] *de la Constitution, revient aux cours et tribunaux, compte tenu à la fois de la nature particulière du droit social et des intérêts des justiciable* » (B.8. alinéas 4 et 5).
Il résulte de cet arrêt que c'est aux juridictions de l'Ordre judiciaire, en l'espèce les juridictions du travail, que revient la compétence de contrôler la légalité des conventions collectives.

Il ne s'agit pas d'un contrôle ayant pour objet directement et exclusivement la régularité de l'acte mais un contrôle incident, exercé à l'occasion d'une contestation portant sur un droit subjectif tiré de la convention collective.

En effet, dans le cadre d'un contentieux des droits subjectifs, les juridictions du travail ne disposent pas d'un pouvoir d'annulation des conventions collectives (nonobstant les termes des articles 9 et 10 de la loi du 5 décembre 1968).

Elles sont par contre en mesure d'effectuer un contrôle substantiel de la légalité des conventions collectives, notamment de la conformité aux normes hiérarchiquement supérieures dont les articles 10 et 11 de la Constitution.

La base juridique de ce contrôle de légalité tient dès lors dans les articles 9.1 et 10 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaire et plus généralement l'article 159 de la Constitution applicable à la convention collective dès lors que son caractère réglementaire est établi.

(J.Clesse et F.Kéfer, Manuel de droit du travail, 2ème édition, Collection de la Faculté de droit de l'Université de Liège, Larcier, 2018, p.119, voy. également J-Fr.Neven et P.Joassart, Le contrôle de légalité des conventions collectives de travail, in J-Ph. Cordier (coord.), Les 40 ans de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail, Bruylant, 2008,p.81 à 86 et, pour l'étendue de ce contrôle, p. 86 à 104, spéc. p.93 à 99 concernant la conformité aux normes hiérarchiquement supérieures ; pour un cas d'applicaiton, voy. C.trav.Mons, 15 mars 2019, R.G.n° 2018/AM/ 184, inéd.).

30.
Selon la jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle :

« *Les règles constitutionnelles de l'égalité et de la non-discrimination n'excluent pas qu'une différence de traitement soit établie entre certaines catégories de personnes, pour autant que le critère de différenciation soit susceptible de justification objective et raisonnable.*
L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure critiquée ainsi que de la nature des principes en cause; le principe d'égalité est violé lorsqu'il est établi qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé ».

« *L'allégation selon laquelle les situations ne sont pas suffisamment comparables ne peut tendre à ce que les articles 10 et 11 de la Constitution ne soient pas appliqués. Elle ne peut avoir pour effet que d'abréger la démonstration d'une compatibilité avec ces dispositions, lorsque les situations sont à ce point éloignées qu'il est immédiatement évident qu'un constat de discrimination ne saurait résulter de leur comparaison minutieuse* » (C.Const., arrêt n°15/2011 du 3 février 2011, B.5.2.)

3.1.2. <u>Le licenciement manifestement déraisonnable en droit belge</u>

31.
Selon son préambule, la convention collective de travail n°109 du 12 février 2014, entrée en vigueur, le 1er avril 2014, rendue obligatoire par arrêté royal du 9 mars 2014, concernant la motivation du licenciement, « *s'inscrit dans un contexte international et européen où différents instruments juridiques portent sur le droit du travailleur de connaître les motifs de son licenciement et sur le droit à la protection contre le licenciement manifestement déraisonnable* ».

Les instruments juridiques internationaux repris au point précédent ont dès lors à tout le moins inspiré les partenaires sociaux pour la rédaction de cette convention collective de travail.

La convention collective de travail n°109 s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent (article 2, § 1er).

Elle ne s'applique toutefois pas aux travailleurs qui sont licenciés (souligné par le Tribunal), notamment, <u>durant les six premiers mois d'occupation</u> étant entendu que « *des contrats antérieurs successifs à durée déterminée ou de travail intérimaire pour une fonction identique chez le même employeur entrent en ligne de compte pour le calcul des six premiers mois d'occupation. La définition de contrats antérieurs successifs est celle à laquelle il est fait référence à l'article 37/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail* » (article 2, § 2, premier tiret).

32.
L'article 8 de la convention collective de travail n°109 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme étant « *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* ».

Comme l'a relevé à juste titre la Cour du travail de Liège :

« L'application de l'article 8 de la C.C.T. n° 109 supposerait donc deux conditions cumulatives sur la base de son libellé, lu strictement :

- *un motif de licenciement sans lien avec l'aptitude, la conduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise,*
- *une décision de licencier que n'aurait pas prise un employeur normal et prudent.*

Cette double exigence relève du cas d'école s'agissant alors d'un licenciement purement arbitraire.

L'application stricte de ce libellé est toutefois en contradiction avec les commentaires du texte de la C.C.T., les dispositions internationales applicables dont l'article 24 de la Charte sociale européenne et l'article 23 de la Constitution » (C.trav.Liège, 20 février 2018, J.L.M.B., 2018/22, p.1046).

(La Cour rappelle au passage également, comme disposition internationale, l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne).

Elle conclut qu'une autre lecture de la C.C.T., sous la forme positive, est donc possible et la seule admissible au regard des dispositions supérieures énoncées ci-avant : le licenciement sera régulier au sens de l'article 8 de la C.C.T. 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 aurait été prise par un employeur normal et prudent (souligné par le Tribunal).

La Cour du travail de Bruxelles part du même constat et arrive à une conclusion identique :

« Une lecture littérale du texte de l'article 8 de la convention collective de travail n° 109 devrait conduire à considérer qu'un licenciement qui se base sur des motifs qui ont un lien avec la conduite du travailleur, son aptitude ou est fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise n'est pas manifestement déraisonnable sans qu'il faille vérifier en outre si ce licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Une telle lecture reviendrait à redonner vie à l'ancienne jurisprudence de la Cour de cassation développée en matière de licenciement abusif qui ne laissait aucun pouvoir d'appréciation aux juridictions du fond puisqu'il suffisait par exemple que le licenciement ait lieu pour un motif lié à la conduite même non fautive du travailleur pour que le licenciement ne soit pas abusif (voy. notamment Cass., 6 juin 1994, R.G. n° C.930131.F, www.juridat.be ; Cass., 7 mai 2001, JTT, 2001, obs. C. Wantiez, p. 407). Seule serait alors sanctionné le licenciement pour un motif autre que ceux énoncés dans le texte mais que n'aurait jamais décidé un employeur normal et raisonnable. Les hypothèses visées seraient dès lors très rares. Rentrerait par exemple dans cette définition le licenciement « représailles » à une revendication légitime du travailleur
(...)
En effet, la Cour de cassation a effectué un revirement de sa jurisprudence précitée en matière de licenciement abusif en considérant par un arrêt du 22 novembre 2010 que le licenciement pour un motif en rapport avec la conduite du travailleur est abusif

lorsque ce motif est manifestement déraisonnable (voy. Cass., 22 novembre 2010, JTT, 2011, p. 3) » (C.trav.Bruxelles, 28 juin 2019, J.T.T., 2020, p.73).

La cour poursuit son raisonnement comme suit (souligné par le Tribunal) :

« L'interprétation à donner de l'article 8 de la C.C.T. 109 est que le licenciement manifestement déraisonnable est soit celui qui a lieu pour des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, soit celui qui a lieu pour des motifs qui ont un lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise mais dans pareils cas qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Cette interprétation revient à considérer que le « et » apparaissant dans la définition doit se comprendre comme un « ou ».

Elle nuance :

« Cette interprétation faite, il n'en reste pas moins que comme l'ont précisé les partenaires sociaux dans leur commentaire de l'article 8, « 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 ».
Même sous l'ancienne jurisprudence de la Cour de cassation en matière de licenciement abusif ouvrier, il fut décidé que « l'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorisait pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement » (Cass., 16 février 2015, JTT, 2015, p. 196) » (C.trav.Bruxelles, 28 juin 2019, J.T.T., 2020, p.73).

Le Tribunal souligne que cette nuance porte sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise pour lesquelles l'employeur conserve son autonomie dans la gestion de l'entreprise et non la conduite du travailleur pour laquelle n'importe quelle conduite ne suffit plus depuis les deux arrêts de la Cour de cassation concernant l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978 (étant toutefois entendu qu'une conduite même non fautive peut être prise en considération, selon le dernier arrêt de la Cour de cassation du 15 octobre 2018- S.28.0010.F) .

Selon le commentaire par les partenaires sociaux de l'article 8 de la CCT n°109 :

« 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 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 ».

Il appartient au Tribunal de vérifier, dans le cadre du contrôle judiciaire, si les motifs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement :

- entrent dans une des trois catégories de motifs définis par la CCT n°109 (légalité) ;
- sont exacts (réalité) ;
- constituent la cause réelle du licenciement (causalité) ;
- et sont suffisamment pertinents pour justifier le licenciement (légitimité ou proportionnalité).

Il s'agit d'un raisonnement par progression : dès que la condition précédente n'est pas remplie, le licenciement devient manifestement déraisonnable (Trib.trav.fr.Bruxelles, 14 juin 2019, R.G. n° 18/336/A, cité par Monsieur T. mais non produit en pièce n°20 de son dossier, s'agissant d'un arrêt du Conseil d'Etat du 22 mars 1995 concernant le droit de grève dans les services public).

Le contrôle de la réalité du motif invoqué par l'employeur est un contrôle strict, non marginal.

33.
Selon l'article 9 de la CCT n°109 :

« § 1er. 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 ».

Selon le commentaire de cet article :

« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.
En lieu et place de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil ».

34.
En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante par l'article 10 de la CCT n°109 :

- 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.
- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.
- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

Le chapitre III de la CCT n°109 (droit de connaître les motifs concrets qui ont conduit au licenciement) ne s'applique pas au licenciement pour motif grave (article 2, § 4).

Par contre, le chapitre IV (licenciement manifestement déraisonnable) reste applicable, y compris l'article 10 qui règle la charge de la preuve.

Selon une doctrine à laquelle le Tribunal adhère, concernant la charge de la preuve (souligné par le Tribunal):

« L'employeur, qui a allégué dans son courrier que tel(s) élément(s) a (ont) fondé sa décision de licenciement doit démontrer la réalité de ces éléments et leur lien causal avec la décision de licenciement
Le travailleur, qui entend porter l'affaire en justice et, donc, contester la décision prise par l'employeur doit démontrer :

- *soit que la décision prise est manifestement déraisonnable (et, donc, qu'elle n'entretient aucun lien avec sa conduite, son aptitude, les nécessités de fonctionnement de l'entreprise/du service ou qu'elle n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable),*
- *soit que la décision a en réalité été prise pour un autre motif que l'employeur entend masquer avec le(s) motif(s) exposé(s) dans le courrier de (motivation du) licenciement et dans ce cas, le travailleur doit démontrer la réalité de l'autre motif et son lien causal avec la décision de licenciement ;*
- *soit encore que les motifs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement sont inexistants.*

L'avantage dont bénéficierait donc l'employeur suivant ce régime probatoire consisterait dans le fait qu'il bénéficie quelque part d'une « présomption (simple) de l'absence du caractère manifestement déraisonnable » du licenciement lorsqu'il a été en mesure de démontrer la réalité des motifs invoqués à l'appui de sa décision et leur lien de causalité avec le licenciement
(...)
L'article 10, premier tiret, ne dispense donc pas l'employeur, selon nous, de l'obligation d'être en mesure de démontrer les motifs allégués dans l'écrit par lequel il a notifié les motifs du licenciement ainsi que le lien de causalité avec le licenciement.
C'est en ce sens qu'a tranché une importante partie de la jurisprudence. Cette position est également soutenue par un argument de texte : les premiers mots de l'article 10 indiquent que l'objet de cet article est de régler la charge de la preuve « entre l'employeur et le travailleur ». Ensuite, l'article 10, premier tiret, indique que lorsque l'employeur a valablement communiqué les motifs du licenciement, c'est la partie qui allègue des faits qui en assume la charge de la preuve.

Si l'intention des partenaires sociaux avait été de faire peser la charge de la preuve de tous les éléments (y compris les motifs exposés par l'employeur) sur le seul travailleur, l'article 10, premier tiret, ne renverrait pas à « la partie » (terme qui, justement, permet de viser l'employeur ou le travailleur suivant l'élément à démontrer) mais viserait « le travailleur » (V.Michaux et alii, Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T.n°109) - Analyse critique d'une jurisprudence naissante, R.D.S., 2018, p. 346 et 347 et les références citées en notes n°82 à 86).

(Dans le même sens : L. Dear, L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable, in L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés, Anthémis, 2014, p. 236 citant S. Gérard, A.-V. Michaux et E. Crabeels, La CCT n° 109 imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et – déjà – de nombreuses questions, Chron.D.S., 2014, liv. 3, p. 140 ; S. Gilson, Licenciement abusif et/ ou manifestement déraisonnable : le point sur la question », in La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination, Anthémis, 2015, p. 124).

Dans l'arrêté précité du 28 juin 2019, c'est après avoir décidé que l'employeur établit à suffisance que le licenciement de monsieur N. a eu lieu pour un motif lié à son aptitude et que c'est à monsieur N. qu'il incombe de démontrer que, dans le contexte précité, son licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, que la Cour du travail de Bruxelles a jugé qu'en cas de doute sur l'existence d'un motif manifestement déraisonnable, l'indemnité réclamée ne sera pas due.

La Cour ne juge donc pas que le doute profite à l'employeur si la réalité du motif du licenciement n'est pas prouvée à suffisance de droit.

3.2. En l'espèce

35.
Monsieur T a été occupé au service de la sprl Volpa du 27 octobre 2017 au 8 mars 2018, soit durant moins de six mois d'occupation.

La CCT n° 109 ne s'appliquerait donc pas à son licenciement.

Monsieur T demande toutefois au Tribunal d'écarter l'article 2, § 2, premier tiret de la CCT n°109.
Il estime en effet qu'une telle différence de traitement par rapport aux travailleurs occupés depuis plus de six mois est discriminatoire.

Il se fonde sur l'article 24 de la Charte sociale européenne (dont il estime qu'un effet direct « horizontal » peut être reconnu, sur base d'une jurisprudence du Conseil d'Etat français concernant la modification d'un statut du personnel par une Commission paritaire et un arrêt du Conseil d'Etat belge concernant l'article 6 de la Charte en matière de grève) et les articles 10 et 11 de la Constitution.

Pour demander au Tribunal d'écarter l'article 2, § 2 précité, il se fonde sur l'article 9 de la loi du 5 décembre 1968 et l'article 159 de la Constitution.

Il estime ensuite que son licenciement est manifestement déraisonnable puisque le motif grave de son licenciement est inexistant.

Me Dechamps n'a pas conclu sur ces questions alors qu'il en avait la possibilité, se bornant dès lors à considérer que le motif grave du licenciement est établi dont il déduit que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

De même, il n'a pas conclu, fut-ce à titre subsidiaire, sur le caractère (non) manifestement déraisonnable du licenciement.

Il est pourtant de jurisprudence constante (comme sous l'empire de l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978) que ce n'est pas parce que le motif grave du licenciement n'est pas reconnu que ledit licenciement est manifestement déraisonnable (abusif sous l'empire de l'ancien article 63 précité).

36.
Ni le rapport précédant la CCT n°109 ni le commentaire de l'article 2 ne précise le motif pour lequel ont été exclu du bénéfice de la CCT n°109 les travailleurs occupés depuis six mois ou moins.

Cette exclusion n'était pas prévue par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 visant le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée.

(La Cour constitutionnelle a uniquement jugé que l'article 63 précité ne porte pas une atteinte disproportionnée aux droits des ouvriers engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée <u>déterminée</u> et irrégulièrement licenciés, qui, outre l'indemnité de préavis visée à l'article 40 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, peuvent obtenir une indemnisation sur la base des principes généraux du droit civil relatifs à l'abus de droit (C.Const., arrêt n° 123/2012 du 18 octobre 2012, B.8)).

Les motifs avancés par une partie de la doctrine pour considérer que la différence de traitement est justifiée par un objectif légitime et proportionnel peuvent se résumer comme suit :

- la CCT n°109 est le fruit d'un compromis ;
- il s'agit d'une forme de résurgence de l'idée qui fondait la clause d'essai ;
- sous l'ancienne règlementation de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, il y avait très peu de jurisprudence admettant un licenciement arbitraire pendant la période d'essai (ladite doctrine remarque néanmoins que la période d'essai pour les ouvriers était de seulement 14 jours maximum selon l'ancien article 48 de la loi relative aux contrats de travail) ;
- une certaine jurisprudence avait même décidé que l'article 63 précité ne pouvait pas recevoir application dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée assorti d'une clause d'essai et pendant l'accomplissement de cet essai. En effet, raisonner autrement aboutirait, selon cette jurisprudence, à supprimer toute portée à l'article 48 qui instaure un mode exceptionnel de rupture en accordant à chacune des parties un droit discrétionnaire, donc sans justification, de rupture (référence à C.trav.Liège, 23 février 2994, <u>www.juridat.be</u> et J.T.T., 1995, p.144) ;

- quand il s'agissait d'ouvriers comptant moins de six mois de service ininterrompu dans la même entreprise, le contrat pouvait déroger aux dispositions de l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978, sans que le délai à observer par l'employeur puisse être inférieur à sept jours (ancien article 60 de la loi du 3 juillet 1978) ;
- la période d'essai des employés pouvait par contre atteindre 12 mois (article 67, § 2, de la loi du 3 juillet 1978);
- l'article 2 (2) de la convention n°158 de l'O.I.T., qui fut une source d'inspiration pour la CCT n°109 prévoit expressément que la période d'essai du contrat de travail peut être exclue de la motivation du licenciement, précisément pour les mêmes raisons (clause d'essai) ;
- il en va de même de l'annexe à l'article 24 de la Charte sociale européenne :
- d'autres actions éventuelles sont possibles, pour abus de droit, ou en raison d'autres formes particulières de protection contre le licenciement qui ne requièrent pas de période minimum d'occupation (telle que la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination).

(J.Clesse, La longue marche vers un statut unique pour les ouvriers et les employés, in J.Clesse et J.Hubin, Questions spéciales de droit social- Hommage à Michel Dumont, CUP n°150, Larcier, 2014, n°48, p. 447 et 448 ; A.Fry, La C.C.T. n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, in J.Clesse et H.Mormont (dir.), Actualités et innovations en droit social, CUP n°182, Anthémis, 20118, n°17,p.16 ; W.van Eeckhoutte, Een kennelijk redelijker ontslagrecht. De rechten van de werknemer i.v.m. de motivering van zijn ontslag, R.D.S., 2015/4, n° 26 et 27, p.674 et 675 ; D.Cuypers et D.Dejonghe, Ontslagmotivering en kennelijk onredelijk ontslag, Intersentia, 2017, n° 2.3.1., p.4 et 5).

37.
Le Tribunal n'est pas convaincu par ces arguments.

37.1.
En l'absence de précision dans la CCT n° 109, il est illusoire de chercher la motivation d'une telle exclusion, dans la « résurgence implicite » d'une clause d'essai ou encore l'occupation de 6 mois de l'ancien article 60 de la loi du 3 juillet 1978.

A aucun moment, les partenaires sociaux ne justifient non plus le choix des 6 mois d'occupation par un moyen terme entre le délai minimum de la clause d'essai des ouvriers (7 jours) et celui maximum des employés (12 mois).

Il s'agit d'hypothèses non démontrées par l'intention réelle des partenaires sociaux.

A supposer que cette exclusion soit l'expression d'une « résurgence implicite » d'une période d'essai de 6 mois, instituée en vue de permettre, tant à l'employeur qu'au travailleur, d'apprécier si leur relation de travail correspond bien à leurs aspirations et à leurs besoins, force est de constater qu'elle est contraire à la volonté du législateur de la loi du 26 décembre 2013 sur le statut unique qui a précisément abrogé les articles 48 et 67 de la loi du 3 juillet 1978 (entre 7 jours minimum et 12 mois maximum, selon le statut du travailleur, la durée d'occupation de 6 mois pouvant effectivement correspondre alors à un juste milieu) et supprimé par conséquence toute référence à une clause d'essai pour les contrats conclus à partir du 1er avril 2014.

Comme le précise la doctrine, « *la brièveté des délais de préavis durant les premiers temps de l'exécution du contrat a paru offrir aux parties une souplesse suffisante pour atteindre l'objectif recherché jadis par la conclusion d'une clause d'essai* » (J.Clesse et F.Kéfer, Manuel de droit du travail, 2ème édition, Larcier, 2018, p.440, n°473).

La résurgence tout aussi « implicite » de la clause d'essai par une « *structure plus progressive des délais de préavis durant les six premiers mois d'occupation* » selon l'article 2 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale (entrée en vigueur après le licenciement de Monsieur T) ne permet pas non plus d'y voir clair (qui plus est *a posteriori*) dans les intentions des partenaires sociaux ayant conclu la CCT n° 109 , quatre ans plus tôt (voy. Doc. parl. Chambre, 2017-2018, 54, n° 2839/001, p.129).

Elle a été prévue pour stimuler les recrutements dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée en tant qu'alternative à la réintroduction de la période d'essai (voy. Doc. parl. Chambre, 2017-2018, 54, n° 2839/012, p.4).

Dans le cas de Monsieur T , s'il avait été licencié à partir du 1er mai 2018, le préavis aurait en réalité été allongé d'une semaine (5 semaines au lieu de 4).

Lors de la discussion générale, cette modification des délais de préavis a du reste été critiquée par certains parlementaires parce que la réduction proposée des délais de préavis constituerait une rupture unilatérale de l'équilibre instauré par les partenaires sociaux (Doc. parl. Chambre, 2017-2018, 54, n° 2839/012, p.10).

Un orateur a demandé au ministre si le licenciement au cours de la « nouvelle » période de préavis devra être justifiée (Doc. parl. Chambre, 2017-2018, 54, n° 2839/012, p.19).

Le ministre lui a répondu, de manière peu claire, que la CCT n°109 du CNT n'est pas modifiée (Doc. parl. Chambre, 2017-2018, 54, n° 2839/012, p.33).

Interpréter la volonté des interlocuteurs sociaux par celle du législateur ne repose sur aucune règle d'interprétation des conventions collectives de travail.

Il a du reste été justifié, au cours des discussions, que lesdits partenaires sociaux n'ont pas réussi à conclure un accord à ce sujet, pas plus qu'au sein du Groupe des Dix en sorte que le gouvernement a considéré qu'il devait trancher lui-même, admettant que la proposition est éloignée de ce qui était sur la table au sein de ce Groupe des Dix mais qu'elle inclut tout de même des éléments évoqués par le groupe (Doc. parl. Chambre, 2017-2018, 54, n° 2839/012, p.33).

La thèse du « compromis » repose dès lors uniquement sur des hypothèses en vue d'arriver à la démonstration d'une absence de discrimination.

37.2.
A plusieurs reprises, les partenaires sociaux se réfèrent à l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

Le texte de l'article 63 ne faisait aucune distinction selon que le travailleur est ou non en période d'essai.

Il s'appliquait dès lors au travailleur licencié au cours de cette période (voy. les nombreuses références doctrinales citées in V.Vannes, La rupture abusive du contrat de travail. Théorie et applications, Bruylant, 2011, n° 98, note 188 ; voy. également W.van Eeckhoutte, op.cit., R.D.S., 2015/4, n° 27, p. 675, pourtant favorable à la thèse de l'absence de discrimination, qui cite, en note 77, W. van Eeckhoutte, Sociaal Compendium Arbeidsrecht, 2013-2014, Mechelon, Kluwer, 2013, n°4439).

Une partie de la jurisprudence à laquelle adhère le Tribunal, relevait que la clause d'essai n'empêche pas que, dès la conclusion du contrat entre parties, l'ouvrier se trouve engagé pour une durée indéterminée au sens de l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail. Il en résulte alors que la protection contre le licenciement abusif vaut également pendant l'essai (C.Trav. Anvers, 21 septembre 1988, J.L.M.B., 1989, p. 1249 ; C. trav. Anvers, 18 janvier 2006, Orientations, septembre 2006, p. 25 ; C. trav. Liège, 20 octobre 1982, R.D.S., 1983, p. 111 ; C. trav. Bruxelles, 12 octobre 2004, Chr. D.S., 2005, p. 365, note M. Dumont, cités par V. Vannes, op.cit., n° 98, note 189).
Même la jurisprudence favorable à la thèse contraire demeurait nuancée.

Dans son arrêt du 26 novembre 2003, par exemple, la Cour du travail de Liège précisait en effet :

« Il a été jugé que le licenciement notifié pendant la période d'essai n'est pas abusif au sens de l'article 63 de la loi mais que le travailleur licencié peut invoquer l'abus de droit sur la base du droit commun (Cour trav. Liège, 23 février 1994, J.T.T. 1995, 144 ; J.L.M.B., 1994, 816 ; R.R.D., 1994, 254 et Chr.D.S. 1995, 42 ; Contra : Cour. Trav. Anvers, 21 septembre 1988, Limb. Rechtsl., 1988, 216), à charge pour lui d'apporter la preuve de la faute, de son dommage et du lien de causalité.
L'insertion d'une clause d'essai a pour objet de vérifier si travailleur et employeur sont prêts à s'engager dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée après que le travailleur ait eu l'occasion de démontrer ses capacités mais qu'il ait pu aussi apprécier notamment le travail proposé et l'ambiance de travail.
La rupture du contrat en période d'essai ne doit pas être justifiée si l'employeur estime que le travail accompli, l'adaptation du travailleur à l'équipe de travail, ou toute autre considération, forcément fondée sur une impression subjective et superficielle parce que dégagée à la suite d'une occupation nécessairement brève, ne correspond pas à ce qu'il espérait.
Il ne peut donc pas être reproché à un employeur une décision parfois précipitée alors que la période d'essai est, en ce qui concerne les ouvriers, extrêmement courte et que la décision doit quasiment être prise dès qu'une situation donnée, telle une absence pour maladie, se présente.
(...).
Il peut difficilement être nié que dans une petite entreprise occupant très peu de personnel, l'absence d'un travailleur, même justifiée, peut constituer un élément perturbateur et tinter comme un signal d'alarme pour un employeur qui vient d'engager un nouvel ouvrier qui se trouve toujours en période d'essai. L'appelant a pu considérer, peut-être à tort, que l'engagement de l'intimé constituait un risque pour son entreprise.
La période d'essai est notamment destinée à permettre à l'employeur de jauger les capacités du travailleur et à lui donner la possibilité, en cas de doute, de rompre le contrat sans avoir à donner d'autres justifications que son impression défavorable.

La situation aurait été tout autre en l'absence de clause d'essai mais telle n'était pas la situation rencontrée en l'espèce ».

Une période d'essai de six mois n'est plus « extrêmement courte ».

Le Tribunal n'est donc pas plus convaincu par la référence faite à cette jurisprudence que l'on peut du reste qualifiée de minoritaire.

37.3.
La référence faite par une partie de la doctrine à l'article 2.2. de la Convention n°158 de l'OIT et à l'article 24 de la Charte sociale européenne n'est pas adéquate.

D'une part, bien que pouvant être une source d'inspiration, la Belgique n'a jamais ratifié la convention n°158 de l'OIT et a émis des réserves concernant l'article 24 de la Charte sociale européenne.

L'effet direct horizontal de l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne reste par ailleurs controversé, vu l'article 51.1 de ladite Charte.

Quoiqu'il en soit, à supposer que la référence à ces dispositions soit pertinente, ces instruments internationaux balisent fortement l'exclusion prévue pour les travailleurs effectuant une période d'essai ou n'ayant pas la période d'ancienneté requise : la durée de celle-ci doit être fixée d'avance et doit être raisonnable.

Ces conditions ne sont pas réunies en l'espèce.
En effet, le législateur a supprimé la possibilité d'insérer une clause d'essai dans le contrat de travail en sorte que sa durée ne peut être fixée d'avance. La CCT n°109 n'organise pas non plus une telle clause d'essai.

D'autre part, à supposer que l'article 2, § 2, premier tiret de la CCT n°109 prévoit implicitement une telle clause d'essai, le Comité européen des Droits sociaux a jugé, à maintes reprises, au regard du point (b) de la liste (limitative) d'exclusion, qu'il n'était pas conforme à l'article 24 de la Charte, d'exclure du champ d'application de la protection contre le licenciement injustifié, les salariés pendant une période d'essai de six mois (Conclusions 2016, Italie ; Conclusions 2016, Irlande)

37.4.
Le fait que le travailleur licencié puisse toujours invoquer l'abus du droit de licencier par l'employeur en application de la théorie civiliste de l'abus de droit ne constitue pas non plus, pour le Tribunal, un argument valable pour juger du caractère proportionné de l'exclusion.

En effet, dans ce cas :

- le régime probatoire est totalement différent puisque c'est le travailleur qui doit apporter la preuve de tous les éléments constitutifs de l'abus de droit (faute, dommage et lien de causalité, alors que l'intégralité du dommage tant matériel que moral est censé réparé par l'indemnité de rupture en l'espèce de 4 semaines, selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation) ;

- l'indemnisation n'est pas balisée par un minimum et un maximum, alors qu'il est rare pour un travailleur se fondant sur l'abus de droit d'obtenir des dommages et intérêts équivalant aux 17 semaines maximum prévu par l'article 9 de la CCT n°109 ;
- le fondement de la demande ne peut plus reposer sur le motif du licenciement, par hypothèse non dévoilé par l'employeur, mais uniquement sur les circonstances ayant entouré le licenciement (cf. les commentaires des partenaires sociaux à ce sujet).

37.5.
La référence faite à d'autres formes particulières de protection contre le licenciement ne requérant pas de période minimum d'occupation n'est pas non plus un argument pertinent, vu le caractère plutôt exceptionnel de ces protections et le régime de partage de la charge de la preuve qu'elles créent, différent de celui prévu par l'article 10 de la CCT n°109, spécialement en cas de licenciement pour motif grave.

37.6.
Le Tribunal partage l'interrogation d'une partie de la doctrine qui voit dans cette exclusion une discrimination (M-L.Wantiez et G.Lemaire, Quelques questions relatives à la convention collective n°109 concernant la motivation du licenciement, J.T.T., 2014, p.263).

Les auteurs précités se demandent en effet avec pertinence pour quelle raison le licenciement d'un travailleur engagé à durée indéterminée ne pourrait-il pas — au sens de la CCT n°109 — être déraisonnable s'il intervient après cinq mois d'occupation alors que celui qui interviendrait après six mois pourrait l'être?

Le Tribunal en conclut que la distinction qu'opère la CCT n°109 selon que le travailleur a plus ou moins de six mois d'occupation est contraire au principe d'égalité en ce qu'elle traite distinctement une même catégorie de travailleurs sur la base d'un critère subjectif ou en tout état de cause, injustifié.

Il écarte dès lors l'article 2, § 2, premier tiret de la CCT n°109 (article 159 de la Constitution).

38.
La non-reconnaissance d'un motif grave de licenciement ne prouve pas automatiquement le caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Sous l'empire de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, il était admis que la circonstance qu'un ouvrier a été licencié pour motif grave alors qu'ultérieurement, la gravité des motifs invoqués en justification du licenciement immédiat n'a pas été retenue en justice n'empêche pas, en soi, que les faits invoqués puissent avoir un lien avec la conduite de l'ouvrier. Il ne peut être fait état d'un licenciement abusif lorsque les faits invoqués à titre de motif grave sont déclarés établis mais insuffisants pour constituer un motif grave.

Il en va toutefois différemment lorsque l'employeur ne prouve pas la réalité des faits.

Lorsque les faits invoqués à titre de motif grave ne sont pas établis et qu'aucune autre justification n'est invoquée, le licenciement n'est pas (valablement) justifié et, en conséquence, est abusif.

C'est en ce sens que s'est prononcée la Cour de cassation, dans un arrêt du 22 juin 2009 :

« *Le licenciement est abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail lorsqu'un employeur licencie un ouvrier pour motif grave mais n'apporte pas la preuve du fait invoqué à titre de motif grave et n'invoque aucune autre justification. Le motif ainsi invoqué est considéré comme inexistant; la circonstance qu'en l'espèce, l'employeur pouvait raisonnablement présumer que l'ouvrier avait commis le fait invoqué à titre de motif grave et disposait de motifs précis pour procéder au licenciement, est sans incidence sur le caractère abusif du licenciement au sens de l'article 63 précité* » (Cass., 22 juin 2009, J.T.T., 2009, p.387).

Or, en cas de doute, comme en l'espèce, la preuve des faits n'est pas tenue pour rapportée (C.trav.Bruxelles, 13 juin 2007, R.G.n° 47.376, inéd, cité par B.Paternostre, Le motif grave. Recueil de jurisprudence, Kluwer, 2014, p.128).

Le motif est en réalité tenu pour inexistant.

La curatelle ne pourrait donc invoquer le fait que la sprl Volpa pouvait raisonnablement présumer que Monsieur T a commis le fait invoqué à titre de motif grave et disposait de motifs précis pour procéder au licenciement.

Elle ne se prévaut pas non plus d'aucune autre justification, telle que les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, motif absent de la lettre de licenciement.

Une telle justification « après coup » (fondée par exemple sur le fait que la société ne pouvait pas se permettre de ne pas suivre la demande de son plus gros client pourvoyeur de chantiers) serait du reste suspect et permettrait de mettre en doute le lien de causalité d'une telle justification tardive avec le licenciement pour motif grave intervenu.

Le licenciement de Monsieur T est dès lors manifestement déraisonnable.

S'agissant d'un motif inexistant, l'indemnité maximale se justifie.

Il ne s'agit en effet nullement en l'espèce d'une erreur d'appréciation.

Par ailleurs, la doctrine critique avec raison la jurisprudence qui atténue la sanction indemnitaire parce que l'employeur n'arrive pas à prouver la matérialité des faits :

« *Les décisions rendues en cas d'absence de preuve ou de doute concernant la réalité des motifs du licenciement ont de quoi surprendre. La question posée est la suivante : si l'employeur invoque des motifs qui, in abstracto, semblent pouvoir fonder un licenciement mais qui, in concreto, ne sont pas (suffisamment) démontrés dans la situation soumise au juge, faut-il sanctionner plus ou moins sévèrement cet employeur ?*

Certaines juridictions ont considéré que l'absence de preuve suffisamment solide des motifs du licenciement était une circonstance atténuante du caractère manifestement déraisonnable du licenciement. Elles ont estimé que lorsque le licenciement est jugé manifestement déraisonnable « uniquement » parce que les motifs du licenciement ne sont pas suffisamment démontrés, une indemnité de faible importance suffit. Cette conclusion nous paraît critiquable. En effet, si les motifs invoqués sont jugés non démontrés, il faut alors considérer que le licenciement est intervenu sans motif et, donc, qu'il est manifestement déraisonnable et probablement « très manifestement déraisonnable ». En effet, il n'y a pas de raison qu'un employeur procédant à un licenciement sur la base d'un motif non démontré soit plus favorablement traité que l'employeur procédant à un licenciement sans le moindre motif. La jurisprudence qui traite de façon plus clémente l'employeur ayant offert un récit « convaincant » mais n'ayant pas été en mesure d'étayer ce récit nous semble donc singulièrement critiquable puisqu'elle pourrait aboutir à encourager des employeurs peu scrupuleux à « bâtir » des motifs de licenciement même faiblement ou non étayés pour espérer n'être condamnés qu'à la plus faible indemnité.
D'autres juridictions ont cependant estimé, elles, que l'absence de preuve des motifs du licenciement pouvait être, au contraire, une circonstance aggravante du caractère manifestement déraisonnable du licenciement, justifiant à son tour d'octroyer une indemnité importante (généralement l'indemnité maximale).
Cette position nous semble plus logique si l'on part du principe qu'un licenciement fondé sur des motifs non (suffisamment) démontrés équivaut à un licenciement sans motif » (A-V Michaux, S.Gérard et S.Sottiaux, Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T.n° 109). Analyse critique d'une jurisprudence naissante, R.D.S., 2014, n° 151, p.382 et les références citées en notes 259 et 260).

La curatelle n'invoque aucun argument pour obtenir une diminution de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Le Tribunal fait dès lors droit à la demande de paiement d'une indemnité de 17 semaines.

Le calcul de cette indemnité n'est pas non plus contesté.

La créance de Monsieur T est dès lors justifiée à concurrence de la somme de 9.211,96 € bruts.

4. <u>Les autres chefs de demandes</u>

39.
Me Dechamps précise qu'il n'est pas en mesure de contredire la réclamation de Monsieur T portant sur les arriérés de rémunération, les éco-chèques et la prime de fin d'année.

Il s'en réfère donc à justice sur ces points.

40.
La curatelle ne prouve pas que la sprl Volpa a payé la rémunération de Monsieur T du mois de février (1.626,94 € nets – acompte de 1.500 €), soit un solde de 129,94 € nets et la rémunération du mois de mars 2018 (du 1er au 8 mars 2018), soit la somme de 598,92 € bruts (pièce n°15 du dossier de Monsieur T).

41.
La curatelle ne prouve pas non plus que la sprl Volpa a remis à Monsieur T les éco-chèques durant toute la période d'occupation (250 € /50 x 23 semaines), soit la somme de 115 € nets, en vertu de la convention collective de travail du 25 juin 2014 conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, relative au système sectoriel d'éco-chèques, rendue obligatoire par arrêté royal du 24 mars 2015 (pièces n° 14 et 15).

42.
Vu l'absence de motif grave, Monsieur T peut prétendre au paiement de la prime de fin d'année selon les modalités prévues par la convention collective de travail du 27 septembre 2017 conclue au sein de la même Sous-commission paritaire, relative à la prime de fin d'année - régime général, entrée en vigueur le 1er janvier 2017, rendue obligatoire par arrêté royal du 29 juin 2018.

Cette prime est en principe payable par le Fonds de sécurité d'existence au moyen des cotisations versées par l'employeur (articles 3 et 4). Elle s'élève à 8,33% du salaire brut perçu pendant la période de référence dans le secteur, soit en l'espèce du 1er juillet 2017 au 30 juin 2018 (articles 9 et 15).

Rien n'interdit au travailleur de réclamer à la curatelle le paiement de la prime, dès lors qu'il n'est pas établi que l'employeur a payé les cotisations au Fonds de sécurité d'existence. La curatelle ne le conteste du reste pas.

Monsieur T calcule le montant de cette prime sur base du total des rémunérations durant la période de référence (12.277, 71 € x 8, 33%), soit la somme de 1.022,73 € bruts.

43.
La créance de Monsieur T est dès lors justifiée à concurrence des sommes de :

- 129,94 € nets ;
- 598,92 € bruts ;
- 115 € nets ;
- 1.022,73 € bruts.

5. <u>Les documents sociaux</u>

44.
Me Dechamps doit délivrer à Monsieur T les documents sociaux demandés.

Rien ne justifie par contre d'assortir la condamnation d'une astreinte.
Il n'existe en effet aucun indice permettant de supposer que la curatelle ne se conformera pas à ses obligations, une fois le présent jugement prononcé.

Les demandes de Monsieur T sont fondées.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire, conformément à l'article 755 du Code judiciaire ;

Déclare la demande de Monsieur D T recevable et fondée.

Fixe la créance de Monsieur D T aux sommes de :

- 780,37 € nets à titre de frais de déplacement pour toute la période d'occupation ;
- 2.167,52 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis;
- 9.211,96 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable après avoir écarté l'application de l'article 2, § 2, premier tiret de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement ;
- 126,94 € nets à titre de rémunération pour le mois de février 2018 ;
- 598,92 € bruts à titre de rémunération pour le mois de mars 2018 ;
- 115 € nets à titre de dommages et intérêts équivalant aux éco-chèques non délivrés durant toute la période d'occupation ;
- 1.022,73 € bruts à titre de prime de fin d'année;

Montants à majorer des intérêts légaux, compensatoires et judiciaires.

Dit pour droit que Me Philippe Dechamps doit délivrer à Monsieur D T les documents sociaux suivants : formulaire C4 et fiches de paie rectifiés et conforme au présent jugement.

Dit n'y avoir pas lieu au paiement d'une astreinte.

Rejette la demande d'enquête de Me Philippe Dechamps.

Réserve les dépens et renvoie la cause devant le tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles.

Ainsi jugé par la 4e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Monsieur Pascal HUBAIN,	Juge,
Monsieur Paul JACQUES,	Juge social employeur,
Madame Anne TRICOT,	Juge sociale ouvrier,

Et prononcé en audience publique du 03/09/2020 à laquelle était présent :

Monsieur Pascal HUBAIN, Juge ,
assisté par Madame Ikram EDDAIF, Greffier.

Le Greffier,

I. EDDAIF

Le Juge,

P. HUBAIN

Compte tenu des circonstances sanitaires exceptionnelles qui rendent impossible la mise à disposition d'un grand nombre de jugements à signer par de nombreux juges différents dans le respect des mesures de distanciation sociale et vu l'absence de système certifié de signature électronique, il est constaté, en application de l'article 785 du Code judiciaire, l'impossibilité pour les juges sociaux de signer le présent jugement.

Le Greffier,

I. EDDAIF

Le risque auquel expose le coronavirus COVID-19 s'étend à l'ensemble du territoire national, à un point tel que les rassemblements dans des lieux clos et couverts constituent un danger particulier pour la santé publique. Les audiences de prononcé des jugements sont donc toutes tenues portes closes.