

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE DIVISION DINANT

AUDIENCE DU 20 MARS 2017

Rép. n° 17/

2^{ème} chambre

R.G. 16/276/A

Le jugement suivant a été prononcé :

EN CAUSE DE :

LA SOCIETE PRIVEE A RESPONSABILITE LIMITEE X

comparaissant par Maître Benoît CHAMBERLAND, avocat à 6900 Marche-en-Famenne, rue Victor Libert, 45, en sa qualité de liquidateur

PARTIE DEFENDERESSE ORIGINAIRES
PARTIE DEMANDERESSE SUR OPPOSITION ET SUR RECONVENTION

CONTRE :

Monsieur DF

Ayant pour conseil Maître Jean-Grégoire SEPULCHRE, avocat à 5570 Beauraing, Place de Seurre, 34B et comparaissant par Maître Gaëlle JACQUEMART, avocat à Liège.

PARTIE DEMANDERESSE ORIGINAIRES
PARTIE DEFENDERESSE SUR OPPOSITION ET SUR RECONVENTION

JUGEMENT

Vu le jugement rendu par défaut par la 1^{ère} chambre du tribunal de céans en date du 14.01.2016 ;

Vu la citation en opposition du 25.02.2016 ;

Vu l'ordonnance de fixation rendue sur pied de l'article 747§1er du Code judiciaire datée du 24.03.2016 pour l'audience du 20.02.2017;

Vu les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 23.05.2017;

Vu les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 15.07.2016;

Vu le dossier de pièces de chacune des parties ;

Vu le procès-verbal d'audience ;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 relative à l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Aucune conciliation préalable, telle que prévue à l'article 734 du Code judiciaire, n'a pu être établie ;

Après avoir, à l'audience publique du 20.02.2017, entendu les parties en leurs explications, le Tribunal a déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

I. OBJET ET RECEVABILITE DE L'OPPOSITION

1.

L'opposition introduite par citation du 25.02.2016 contre le jugement rendu par défaut en date du 14.01.2016 est recevable, aucune signification du jugement n'étant produite.

L'opposition tend à mettre à néant le jugement du 14.01.2016 qui a condamné la SPRL X à payer à la partie demanderesse originaire les sommes suivantes, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 16/07/2015 :

- 4.227,05€ nets à titre d'arriérés de rémunération pour le mois de juin 2015 et de pécule de vacances.
- 33.798,86€ bruts à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis
- 5.000€ bruts provisionnels à titre d'arriérés de rémunération
- 2.578,17€ nets à titre d'amende civile pour non-respect de l'obligation de motivation
- 21.941,49€ à titre d'indemnité en raison d'un licenciement manifestement déraisonnable
- 4.212,11€ nets à titre d'indemnité pour non-respect des obligations en matière de reclassement professionnel

Le jugement a également condamné la partie défenderesse originaire à délivrer à la partie demanderesse originaire, dans un délai de 15 jours à dater de la signification du jugement et sous peine d'une astreinte de 10,00 euros par document et par jour de retard, le montant total de l'astreinte ne pouvant dépasser 200,00 euros, les documents suivants :

- Formulaire C4
- Décomptes du pécule simple

Le jugement a réservé à statuer quant au surplus et aux dépens et a omis la cause du rôle d'audience.

2.

Par conclusions du 23.05.2016, le demandeur sur opposition a introduit une **demande reconventionnelle** tendant à la condamnation de Mr DF. au paiement d'une somme de 5.625,17€ représentant le montant de factures de réparation du véhicule de Mr DF. ou de sa famille, somme compensée avec les sommes dues à ce dernier suite au licenciement.

Les dépens sont liquidés à la somme de 3.520,93€ (citation en opposition de 220.93€ + 3.300€ d'indemnité de procédure).

3.

Sur base du dispositif de ses dernières conclusions, la partie demanderesse originaire postule la condamnation de la partie défenderesse originaire à lui payer :

- une somme nette provisionnelle de 1.294,80€ à titre d'arriérés de rémunération due sur base des documents de sortie du mois d'août 2014, à augmenter des intérêts à dater du 16.07.2015
Il s'agit d'un nouveau chef de demande au regard du dispositif de la requête introductive de l'instance originaire
- une somme nette provisionnelle de 4.227,05€ à titre d'arriérés de rémunération due sur base des documents de sortie du mois de juin 2015, à augmenter des intérêts à dater du 16.07.2015
- une somme brute provisionnelle de 33.798,86€ à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts à dater du 16.07.2015
- une somme brute provisionnelle de 5.000€ à titre d'arriérés de rémunération du mois de juillet 2015 et pécules, à augmenter des intérêts à dater du 16.07.2015
- une somme nette provisionnelle de 2.578,17€ à titre d'amende civile pour non - respect de l'obligation de motivation prescrite par le CCT n°109
- une somme provisionnelle de 21.941,49€ à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération, à augmenter des intérêts à dater du 16.07.2015
- une somme provisionnelle de 1€ à titre d'indemnité pour licenciement abusif, à augmenter des intérêts à dater du 16.07.2015
- une somme nette de 4.212,11€ à titre d'indemnité pour non - respect des obligations en matière de reclassement professionnel, à augmenter des intérêts à dater du 16.07.2015

Outre :

- la condamnation à lui délivrer le formulaire C4 et les décomptes du pécule simple liquidé, dans les 48 heures de la signification du jugement à intervenir sous peine d'une astreinte de 500€ par jour de retard et par document manquant
- la condamnation au paiement des frais et dépens de l'instance non liquidés
- le bénéfice de l'exécution provisoire

A l'audience du 20.02.2017, il a été acté que les montants devaient être retenus à titre définitif et non plus à titre provisionnel à l'exception de la demande portant sur les arriérés de rémunération du mois de juillet 2015 et de pécules.

II. ANTECEDENTS DE LA CAUSE

La SA X, BCE n° , constituée le 03.04.2002, a son siège social à , une unité d'établissement, dénommée F.A., rueet a pour administrateur délégué, Mr F (pièce 1 du demandeur).

La SPRL X , BCE n° , constituée le 18.02.1981, a son siège social rue....., deux unités d'établissement dont ETS F, rue de (aucune données BCE pour l'autre unité d'établissement) et a pour gérant, Mr F (pièce 2 du demandeur).

Monsieur DF. a été engagé par la société F (rue.....) selon contrat de travail à durée indéterminée à temps plein à dater du 02.02.2009, en qualité d'employé (pièce 1 du défendeur).

Outre le salaire fixe, il disposait d'une voiture de société et d'un GSM.

Une attestation d'occupation délivrée par la SA F mentionne une occupation de Mr DF. du 02.02.2009 au 25.08.2014 en qualité d'employé, responsable carrosserie. La signature de l'employeur est toutefois adossée au cachet de la SPRL F (pièce 2 du défendeur).

De même pour l'attestation de vacances 2015/2014 (pièce 2 du défendeur).

Le contrat a pris fin en date du 25.08.2014 suite à la démission de Mr DF., selon l'employeur qui produit en pièce 7 de son dossier un document manuscrit établi par Mr DF. et rédigé comme suit :

« Je soussigné DF

Je vous remet (sic) mon préavis à partir du 25.08.2014
bien à vous »

suivi de sa signature et avec mention de la date du 13.07.2014.

Mr DF. précise, quant à lui, qu'il était en incapacité de travail du 18.08 au 27.10.2014.

Il a été indemnisé par la mutuelle du 26.08.2014 au 26.10.2014 (pièce 23 du défendeur).

Il ne conteste pas le document signé mais conteste avoir donné sa démission : il précise avoir été invité avec force à la donner car la société ne souhaitait pas payer une quelconque indemnité en l'absence de prestation.

Il a ensuite été engagé par la partie défenderesse, SPRL F, à dater du 27.10.2014.

Les fiches de paie établies depuis octobre 2014 le sont par la SPRL F avec mention d'une entrée en service le 27.10.2014 et d'une fonction de responsable carrosserie (pièce 3 du défendeur).

Les fiches de paie antérieures à cette période sont produites en pièce 3bis du dossier du défendeur : fiches de paie de janvier 2014 à août 2014 établies par la SA F avec mention d'une occupation depuis le 02.02.2009.

La fiche de paie du mois d'août 2014 mentionne 10 jours de travail, 1 jour férié et 6 jours de salaire garanti avec une sortie le 25.08.2014 et paiement de la prime de fin d'année et des pécules de sortie.

En juillet 2014, Mr DF. a travaillé 9 jours outre 1 jour férié et 13 jours de vacances annuelles.

Mr DF. a été licencié par courrier recommandé daté du 16.07.2015 établi à l'entête « ETS F, rue..... » avec paiement d'une indemnité de rupture de 6 semaines (pièce 4 du demandeur et pièce 7 du défendeur).

Le formulaire C4 daté du 25.08.2015 établi par la SPRL F(n°) mentionne une occupation du 27.10.2014 au 16.07.2015 et comme motif précis du chômage « travail effectué non adapté à la demande » (pièce 5 du demandeur et pièce 14 du défendeur).

L'attestation de vacances 2016/2015 est établie et signée par la SPRL F (pièce 4 du défendeur).

De même pour l'attestation d'occupation du 27.10.2014 au 16.07.2015.

L'employeur, ETS F, a établi une attestation non datée mentionnant un travail excellent, effectué avec cœur et professionnalisme, depuis 2009 (pièce 5 du défendeur).

Par courrier recommandé du 31.07.2015, Mr DF. a demandé les motifs concrets de son licenciement conformément à la CCT n°109 (pièce 8 du défendeur).

L'organisation syndicale de Mr DF. a adressé un courrier à la SA F (et non à la SPRL) en date du 31.08.2015 pour réclamer le paiement de la prime de fin d'année, l'indemnité de rupture, le pécule de vacances et les éco - chèques, outre la délivrance du formulaire C4, avec contestation partielle d'une facture lui adressée (pièce 9 du défendeur).

Un rappel est adressé le 02.10.2015 (pièce 11 du défendeur).

Le demandeur produit le duplicata d'une facture du 28.01.2015 établie au nom de Mllepour une total de 8.065,73€ TVAC (pièce 8 du demandeur) et une facture du 19.08.2015 établie au nom de Mr DF. pour un total de 1.965,17€TVAC avec une mention manuscrite signée de Mr DF. qui conteste cette facture sauf le montant de 123.18€ (pièces) + 100€ (produits) + 550€ (main d'œuvre) soit un total de 773.18€ (pièce 9 du demandeur et 20 du défendeur).

La somme de 5.625,17€ est détaillée sur base d'un relevé manuscrit qui reprend notamment le montant de cette facture et d'autres montants avec mention du nom de Mr DF. ou d'autres noms, sans production d'autres documents (pièce 10 du demandeur).

L'employeur précise que cette somme a été retenue sur la somme due à Mr DF lors de la rupture du contrat.

Par décision du 17.11.2015, le demandeur a été admis au bénéfice des allocations de chômage provisoires à partir du 17.07.2015 (pièce 18 du défendeur).

III. DISCUSSION¹

LA DEMANDE ORIGINIAIRE PRINCIPALE ACTUALISEE

¹ Sur les commentaires de la CCT n°109, les références consultées par le Tribunal sont les suivantes :

-M. Verwilghen et N. Van Kerrebroeck, Harmonisation des statuts ouvriers- employés, Etat des lieux après la loi sur le statut unique, Bxl, Larcier, 2014, pages 193 et svtes

-E. Carlier, Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail In Le droit du travail au XXIème siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosseries et M. Morsa, Bxl, Larcier, pages 519 et svtes

1- QUANT AU CHEF DE DEMANDE RELATIF AUX ARRIERES DE REMUNERATION :

• DU MOIS D'AOUT 2014 (demande nouvelle)

Le recours est dirigé contre la SPRL F et non contre la SA F qui sont deux personnes morales distinctes.

Il est établi, au départ des documents sociaux, que l'employeur était pour cette période la SA F.

La dénomination « F » reprise dans le contrat de travail correspond à l'unité d'établissement de la SA F.

La notion de « même entreprise » développée par Mr DF. pour défendre la prise en compte de son ancienneté depuis février 2009 ne permet pas de condamner une autre personne morale (la SPRL F) pour un arriéré de rémunération dû par la SA F.

La recevabilité de cette nouvelle demande introduite par voie de conclusions du 15.07.2016 sur base de faits contenus dans la requête introductive d'instance peut être admise mais elle est en toute hypothèse non fondée à l'égard de la SPRL ETS F.

• DU MOIS DE JUIN 2015 (ET DE PRIME DE FIN D'ANNEE ET DE PECULE DE SORTIE)

Mr DF. réclame une somme nette de 4.227,05€ à titre d'arriérés de rémunération due sur base de la fiche de paie de juin 2015 (rémunération mensuelle avec mention d'une déduction de pécule simple, de congés payés et du double pécule) et de la fiche de paie de juillet 2015 (prime de fin d'année et pécule de sortie simple et double), à augmenter des intérêts à dater du 16.07.2015.

L'employeur a précisé dans ses conclusions qu'une somme de 5.625,17€ a été retenue sur la somme due à Mr DF. lors de la rupture du contrat.

Sachant que seule une somme de 773.18€ est reconnue par Mr DF. (voir infra), une condamnation provisionnelle de 3.000€ sera retenue à ce stade des débats.

• DU MOIS DE JUILLET 2015 ET PECULES

Mr DF. réclame une somme brute provisionnelle de 5.000€ à titre d'arriérés de rémunération du mois de juillet 2015 et pécules, à augmenter des intérêts à dater du 16.07.2015.

La fiche de paie de juillet 2015 ne mentionne que la prime de fin d'année et un pécule de sortie.

Rien n'est précisé quant aux prestations éventuelles jusqu'au 16.07.2015 (prestations ou congés ?).

La demande relative au pécule semble faire double emploi avec la somme reprise à ce titre dans la fiche de paie de juillet 2015 dont le montant est repris dans le chef de demande précédent.

Il appartient à l'employeur d'établir la somme due pour le mois de juin 2015 sans déduction, de même pour le mois de juillet 2015 et d'établir par ailleurs le montant de la prime de fin d'année, des pécules dus (exercice 2014) et des pécules anticipés dus (exercice 2015) en distinguant pour l'exercice 2014 ce qui a déjà été payé par anticipation lors de la rupture du contrat en 08/2014.

L'employeur semble avoir opéré une retenue sur le pécule mais le montant retenu est contesté sauf en ce qu'il représente la somme de 773.18€ que le demandeur ne conteste pas devoir (pièce 9 du demandeur et 20 du défendeur).

La compensation à envisager ne peut donc dépasser cette somme de 773.18€.

Quant aux intérêts, le pécule de vacances n'est pas visé par la loi du 12.04.1965 portant protection de la rémunération dont l'article 10 prévoit que les intérêts sont dus de plein droit.

Aucune autre disposition n'est invoquée pour justifier la prise de cours des intérêts à la date d'échéance des pécules, les lois coordonnées sur les vacances annuelles du 28/06/1971 ne prévoient pas la déduction d'intérêts de plein droit. Aucune mise en demeure, adressée à la SPRL F, de payer ces sommes n'est produite.

Seuls les intérêts judiciaires semblent donc être dus.

Les parties s'expliqueront sur ce point.

2- QUANT AU CHEF DE DEMANDE RELATIF AU COMPLEMENT D'INDEMNITE DE RUPTURE

1.

L'article 37/4 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail, en vigueur depuis le 01/01/2014 dispose :

« Les délais de préavis sont calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours.

Par ancienneté, il faut entendre la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise.

(...) »

L'occupation chez un même employeur peut résulter de plusieurs contrats de travail successifs ininterrompus.

Les périodes de suspension de l'exécution du contrat sont à comptabiliser. Une interruption qui correspond à un jour ou à une période d'inactivité de l'entreprise n'emporte pas interruption de l'ancienneté.

De même cette interruption ne sera pas prise en compte si elle a été imposée par l'employeur pour faire échec au calcul légal de l'ancienneté².

2.

A supposer que les deux sociétés (la SA et la SPRL) intervenues successivement en qualité d'employeur sont à considérer comme un « même employeur », la question de l'interruption du contrat durant la période du 26.08.2014 au 26.10.2014 est posée.

Les parties sont contraires en fait.

² Voir sur ce point :

W. VANECKHOUTTE et V. NEUPREZ, COMPENDIUM '16-'17, Droit du travail, Kluwer, Bxl, tome 3, pages 2213 et suivantes dont 2216

B.PATERNOSTRE et C.BROUCKE, « L'ancienneté servant de base au calcul de délai de préavis », Orientations 2016/9, pages 2 et svtes

La pièce 7 du dossier de l'employeur est un document manuscrit établi par Mr DF. et rédigé comme suit :

« Je soussigné DF
mon préavis à partir du 25.08.2014
bien à vous »

suivi de sa signature et avec mention de la date du 13.07.2014.

Le demandeur soutient que ce document a été établi sous la pression de son employeur qui ne voulait pas prendre en charge une période d'incapacité de travail.

Le vice de consentement n'est toutefois nullement démontré.

Le document est en outre signé le 13.07.2014 alors que l'incapacité débute le 18.08.2014.

Un salaire garanti a été payé en août 2014.

La prime de fin d'année et le pécule de sortie seront également payés en août 2014.

Mr DF. a ensuite été indemnisé par la mutuelle du 26.08.2014 au 26.10.2014.

Le document qui utilise le terme « préavis » au sens de « démission », prévoit celle - ci au 25.08.2014.

Le fait que l'incapacité débute en cours de cette période de préavis qui contient également une période de vacances annuelles, n'a pas d'impact sur la date de rupture dès lors que le délai de préavis court pendant la suspension du contrat si le congé est donné par le travailleur et ce, en application de l'article 38§1er de la loi sur le contrat de travail.

La période du 26.08.2014 au 26.10.2014 ne peut donc être considérée comme une période de suspension du contrat de travail.

Il y a bien eu interruption sans que Mr DF. démontre que cette interruption a été imposée par l'employeur pour faire échec au calcul légal de l'ancienneté.

La demande n'est donc pas fondée quant au calcul de l'ancienneté.

3.

Mr DF. conteste également le calcul de l'indemnité au départ d'une rémunération qu'il retient à la somme brute de 1.289,08€ par semaine sur base du détail repris en page 8 de ses conclusions : le montant est conforme aux documents sociaux sans aucune objectivation toutefois du montant de 500€ retenu pour l'avantage « voiture + carte essence » ni du montant de 50€ retenu pour l'avantage « GSM ».

Mr DF. a perçu une somme brute de 7.022,26€ pour 6 semaines soit un salaire hebdomadaire de référence de 1.170,38€ et une différence entre les deux calculs de 118.70€ par semaine.

Il appartient aux parties de s'expliquer sur cette différence.

3- QUANT AU CHEF DE DEMANDE RELATIF A L'AMENDE CIVILE

LA MOTIVATION DU LICENCIEMENT EN VIGUEUR AU 1^{er} AVRIL 2014

A/ EN DROIT

1°- Le texte

L'article 38 de la loi sur le statut unique³ a mis fin à l'application de l'article 63 de la loi du 03.07.1978 sur le contrat de travail en ce qui concerne les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail, rendue obligatoire par le Roi, relative à la motivation du licenciement.

La CCT n°109 du 12.02.2014 prise en application de cet article 38 de la loi sur le statut unique, vise en conséquence à introduire le droit pour le travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

La procédure à suivre est fixée par les articles 4 à 6 de la CCT :

-le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin .

-lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail (article 4)

-par jour de la notification du congé, on entend le jour où la notification du congé sort ses effets, lorsque la notification du congé se fait par lettre recommandée à la poste, elle sort ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition (article 37, § 1er de la loi du 3 juillet 1978). Le congé donné par exploit d'huissier de justice est censé avoir été notifié le jour où l'huissier de justice se présente.

Pour vérifier la date à laquelle la demande a été introduite, le cachet de la poste fait foi.

-l'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur. La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement (article 5).

Le délai de deux mois commence à courir le troisième jour ouvrable après la date de l'envoi de la demande du travailleur, pour vérifier la date à laquelle l'employeur répond, le cachet de la poste fait foi.

- par dérogation à l'article 5, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement (article 6).

L'article 7 sanctionne le non – respect des obligations de l'employeur :

-§1^{er} si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 ou s'il les communique sans respecter l'article 5, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.

³ Loi du 23.12.2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, MB 31-12-2013, EV 01-01-2014

-§ 2 l'amende prévue au § 1er ne s'applique pas si l'employeur a communiqué de sa propre initiative, conformément à l'article 6, les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur.
-§3 l'amende prévue au § 1er est cumulable avec une indemnité due sur la base de l'article 9 (licenciement manifestement déraisonnable).

2°- Son interprétation

La lettre recommandée devant contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement, visée à l'article 5 de la CCT n° 109 est un document juridiquement distinct du formulaire C4.

Il s'agit de deux obligations distinctes découlant de deux législations différentes dont la logique veut qu'elles se confirment sur le fond⁴.

La procédure à respecter sur base de la CCT n°109 vise des formes et des délais. La forme exigée est l'écrit à notifier par lettre recommandée aussi bien dans la demande que dans la réponse.

La question de la sanction du défaut de l'usage formel d'un envoi recommandé est posée : s'agit-il seulement d'une question probatoire ou d'une formalité prescrite elle-même à peine de nullité ?

Une doctrine estime qu'il s'agit uniquement d'une formalité imposée à des fins probatoires sans que la CCT ne l'exige à peine de nullité⁵.

Une autre retient que le travailleur et l'employeur doivent respecter une procédure écrite formelle et des délais déterminés⁶.

Le tribunal rejoint cette dernière analyse dès lors que le texte prévoit une sanction lorsque l'employeur ne répond pas dans les formes et délais prescrits suite à une demande conforme c'est-à-dire une demande qui doit elle-même répondre à une certaine forme et un certain délai.

Si la forme du recommandé était uniquement visée à des fins probatoires, rien ne justifie que d'autres formes probatoires n'aient pas été mentionnées (tel un accusé de réception, une notification par huissier ou une notification électronique sécurisée ou accompagnée d'un accusé de réception).

Par « motifs concrets », il convient d'entendre une formulation suffisamment utile que pour permettre au travailleur d'apprécier le caractère raisonnable de son licenciement.

Il ressort en effet du rapport au Roi précédant la convention collective n° 109 que :

« L'objectif est de donner aux travailleurs un aperçu des motifs qui ont été à la base de leur licenciement, de sorte qu'ils puissent en apprécier le caractère raisonnable, sans imposer aux employeurs un cadre trop formaliste. »

⁴ M. VERWILGHEN et N. VAN KERREBROECK, *Harmonisation des statuts ouvriers – employés. Etat des lieux après la Loi sur le Statut Unique*, Bxl, Larcier, 2014, p.208 contra S.GERARD, A_V.

MICHAUX, E. CRAABELS, « 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, p.3, 144 et 145

⁵ S. GILSON et F. LAMBINET, « Et la motivation du licenciement fut ! », B.S.J., 2014, p.7

⁶ M. VERWILGHEN et N. VAN KERREBROECK, *Harmonisation des statuts ouvriers – employés. Etat des lieux après la Loi sur le Statut Unique*, Bxl, Larcier, 2014, p.206

Cela suppose donc un aperçu descriptif des fautes reprochées, de l'inaptitude du travailleur et/ou des nécessités de fonctionnement de l'entreprise, en des termes suffisamment clairs.

Ainsi que le relève le tribunal du travail de Liège, division Neufchâteau, « si le terme « aperçu » permet de dire que les motifs ne doivent pas nécessairement être très détaillés, la notion de « motifs concrets » :

- exclut les formules stéréotypées et des motifs vagues ;
- s'oppose à « abstrait » ou à « théorique » ;
- implique l'existence d'un motif réel ;
- doit permettre au travailleur de saisir les raisons qui ont mené au licenciement et d'apprécier l'opportunité d'un contrôle judiciaire »⁷.

La communication spontanée de l'employeur, préalable à la demande du travailleur et qui fait obstacle à l'application de l'amende civile doit être conforme à l'article 6 qui vise une communication par écrit au travailleur qui contient les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

La notion de « rémunération » doit être précisée dès lors que cela pourrait viser la rémunération de base (la CCT renvoyant à la notion de « semaines de rémunération ») ou la rémunération qui sert de base au calcul de l'indemnité de rupture et qui comprend les avantages rémunératoires.

La notion de rémunération n'est pas définie par le texte applicable.

Le fait que le texte de la CCT retienne la notion de « semaine de rémunération » n'est pas indicatif de ce qu'il convient de retenir la rémunération fixe de base dès lors que depuis la réforme de 2014, le préavis est calculé en semaines.

Le tribunal retient, comme base de calcul, la rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité de rupture s'agissant d'un avantage auquel le travailleur peut prétendre en raison de son engagement tout comme l'indemnité de préavis, le fondement du droit réside dans le contrat nonobstant le fait qu'aucune cotisation sociale ne serait due compte tenu de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, qu'il ne s'agirait pas de rémunération au sens de la réglementation chômage (si on admet que le cumul est possible entre cette indemnité et les allocations de chômage) et que d'un point de vue fiscal, les indemnités sont taxables sauf si elles réparent uniquement un dommage moral.

Il s'agit d'une rémunération au sens de la loi relative à la protection de la rémunération et elle porte donc intérêt de plein droit à dater de son exigibilité c'est – à – dire au moment où il est établi que l'employeur n'a pas respecté son obligation de motivation.

L'employeur doit répondre dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.

Le délai de deux mois commence à courir le troisième jour ouvrable après la date de l'envoi de la demande du travailleur, pour vérifier la date à laquelle l'employeur répond, le cachet de la poste fait foi.

B/ APPLICATION AU CAS D'ESPECE

La partie demanderesse originaire souligne l'absence de réponse à la demande de motivation formulée conformément aux dispositions applicables.

⁷ Trib. trav. Liège, div. Neufchâteau, 18 janvier 2016, R.G. 15/222/A et références citées

L'employeur ne conteste pas s'être abstenu de répondre mais conteste le montant dû à titre d'amende civile.

Le tribunal constate le défaut de motivation nonobstant la demande régulièrement formulée.

L'amende civile est donc bien due.

Le montant postulé s'élève à 2.578,17€ nets sur base d'un salaire annuel de 67.032,57€ pris en compte pour le calcul de l'indemnité de préavis.

Les parties doivent s'expliquer sur la différence entre le montant réclamé et le montant payé à titre d'indemnité de rupture (à concurrence de 6 semaines d'indemnité de préavis).

Le somme provisionnelle de 2.340,76€ (1.170,38€ X 2) sera donc retenue avec une prise de cours des intérêts à la date à laquelle l'employeur était tenu de répondre.

4- QUANT AU CHEF DE DEMANDE RELATIF A L'INDEMNITE POUR LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DERAISONNABLE

A/ EN DROIT

1. LA NOTION DE LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DERAISONNABLE

La CCT n° 109 vise notamment à introduire le droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement était manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la CCT définit le licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit du licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui **se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.**

Le commentaire du texte de la CCT précise :

Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de 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.

La sanction est prévue par l'article 9 : en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur qui correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Cette 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.

Le commentaire du texte de la CCT précise, quant au choix du montant de l'indemnisation, qu'il dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement sans préjudice de la possibilité laissée au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil.

L'application de l'article 8 suppose donc deux conditions cumulatives sur base de son libellé, lu strictement ⁸:

- 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.

L'application stricte de ce libellé est toutefois en contradiction avec les commentaires du texte de la CCT, les dispositions internationales applicables dont l'article 24 de la Charte sociale européenne et l'article 23 de la constitution⁹.

Le rapport précédent la CCT n°109¹⁰ mentionne :

« (...)

Par ailleurs, la présente convention collective de travail 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.

(...)

La présente convention collective de travail vise, d'autre part, à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu.

Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée.

La présente convention collective de travail prévoit que lorsque l'employeur licencie un travailleur engagé pour une durée indéterminée après six mois d'occupation pour 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 que ce licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, il s'agit d'un licenciement manifestement déraisonnable. Une sanction séparée y est liée.

(...)

Par la notion de licenciement manifestement déraisonnable, les partenaires sociaux montrent leur volonté d'innover, en s'inspirant cependant de notions qui sont déjà communément admises dans la jurisprudence et la doctrine. L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relatif au licenciement abusif, qui s'appliquait uniquement aux ouvriers, cessera ainsi de s'appliquer. Le contenu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 est toutefois maintenu

⁸ M. STRONGYLOS, R. CAPART, G. MASSART, Le statut unique ouvriers- employés, commentaires pratiques de la loi du 26 décembre 2013, Les dossiers du BSJ, Limal, Anthémis, 2014, pages 129 à 131

⁹ E. Carlier, Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail In Le droit du travail au XXIème siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosseries et M. Morsa, Bxl, Larcier, pages 519 et svtes

¹⁰ MB 20.03.2014, p .22613 et svtes

*jusqu'au 31 décembre 2015 pour les travailleurs auxquels s'applique temporairement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 1er, de la loi du 26 décembre 2013. A partir du 1er janvier 2016, ce sont les dispositions de la présente convention collective de travail qui s'appliquent à ces travailleurs. Pour les travailleurs auxquels s'applique structurellement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 4, de la loi du 26 décembre 2013, le contenu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 continue de s'appliquer.
(...) »*

L'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui s'applique à la Belgique (et dont les commentaires se réfèrent à l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée), dispose sous le titre « Protection en cas de licenciement injustifié » que tout travailleur a droit à une protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales.

L'article 24 de la Charte sociale européenne révisée (ratifiée par la Belgique mais avec une réserve sur l'article 24 qui se base sur la convention n° 158 de l'OIT)¹¹ dispose sous le titre « Droit à la protection en cas de licenciement » qu'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.

L'article 23 de la Constitution consacre le principe de *standstill* à savoir, l'interdiction de réduire sensiblement, sauf motif lié à l'intérêt général, le niveau de protection d'un droit reconnu constitutionnellement notamment en droit du travail.

Tel est bien le cas en l'espèce dès lors que le libellé de l'article 8 de la CCT n° 109 en introduisant la conjonction de coordination « ET » et non « OU » vide de sa substance la protection reconnue par l'ancien article 63 tel qu'interprété par la Cour de Cassation à savoir un motif légitime lié à trois critères légaux¹².

Une autre lecture de la CCT, 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 CCT n° 109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier aurait été prise par un employeur normal et prudent.¹³

En cela, on rejoint le contenu de l'ancien article 63 de la loi sur le contrat de travail et le Tribunal se réfère à l'analyse de cet article.

¹¹ G. SANGRONES- JACQUEMOTTE, C-E CLESSE, La rupture du contrat de travail : droit, motivation et restriction, Et. Prat. De Dr. Soc., Waterloo, Kluwer, 2015, pages 79 et svtes

¹² E. Carlier, Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail In Le droit du travail au XXIème siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosseries et M. Morsa, Bxl, Larcier, pages 528 et 529

¹³ V. VANNES et L. DEAR, *ibid.*, page 141-142

Le tribunal est donc amené à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité et le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement sachant toutefois que l'employeur est seul juge des nécessités de son entreprise, de la gestion de celle-ci et de la valeur de chaque travailleur, ce qui correspond au contrôle marginal prévu par l'article 8 de la CCT.

Le choix qu'il fait pour licencier certains travailleurs, la valeur professionnelle des travailleurs qu'il occupe relèvent de son pouvoir d'appréciation discrétionnaire sans que le juge saisi ne puisse en apprécier l'opportunité¹⁴, le choix ne pouvant toutefois relever de l'arbitraire.

La Cour de Cassation, dans deux arrêts des 27/09/2010 et 22/11/2010¹⁵ relatif à l'article 63 de la LCT considère toutefois que le licenciement est abusif si les faits reprochés à l'ouvrier en lien avec sa conduite ou son aptitude, même démontrés, ne sont pas légitimes.

La Cour utilise les termes suivants : « *Il ressort de la genèse de la loi que les règles en matière de licenciement abusif visent à interdire tout licenciement pour des motifs manifestement déraisonnables. Il s'en suit qu'un licenciement pour un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier est abusif si le motif est manifestement déraisonnable.* »

La Cour de cassation introduit donc un principe de proportionnalité dans l'appréciation du motif invoqué à l'appui du licenciement sans que le contrôle du juge ne porte sur l'opportunité de la décision de rompre¹⁶.

Le motif doit être légitime, valable, raisonnable.¹⁷

L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement.¹⁸

2° LES REGLES DE PREUVE

L'article 10 de la CCT n° 109 détermine la répartition de la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur en cas de contestation du motif de licenciement:

- 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.

¹⁴ J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (1995-2001) - contrats de travail », RCJB 2003, p. 237 et svtes.

M. JOURDAIN, « Le licenciement abusif de l'ouvrier ou la transformation d'un droit discrétionnaire en droit contrôlé », Etudes pratiques de droit social, Waterloo, Kluwer, 2010 pages 335 et suivantes

¹⁵ G. CHUFFART et A. AMERIAN, « *Le licenciement abusif des ouvriers : une évolution nécessaire* », J.T.T. 2012, pages 65 et suivantes ; Chr. D. S., 2011, pages 4 à 7 et C. WANTIEZ, observations sous les deux arrêts de cassation publiés au J.T.T. 2011, pages 8 et 9 ; C.T. Mons, 20.10.2014, RG 2013/AM/332

¹⁶ J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (2002 à 2011) – Contrats de travail », RCJB 2012, p.327 et svtes, n° 82-83

¹⁷ M. JOURDAIN, Motif grave et licenciement abusif IN Le congé pour motif grave, sous la coord. de S. GILSON, Anthémis, Limal, 2011, pages 423 et svtes

¹⁸ C.Cass.16.02.2015, JTT 2015, pages 196 et suivantes et commentaires de S. GILSON, B.J.S. 2015, n°549, p. 7 qui conclut à un possible recul par rapport à la jurisprudence de la Cour de Cassation de 2010 en ce qui concerne le motif lié aux nécessités de l'entreprise par une réaffirmation de la conception classique de « l'interprétation mécanique » du motif à l'origine du licenciement

- 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.

B/ APPLICATION AU CAS D'ESPECE

La charge de la preuve repose sur l'employeur qui invoque comme motifs du licenciement non communiqués les faits suivants : attitude gravement agressive de Mr DF. à l'égard de ses collègues et ouvriers du secteur carrosserie qui rendait impossible la poursuite de sa tâche de responsable et les manœuvres dolosives à l'égard de clients du garage.

Le travailleur conteste la réalité de ces motifs et la pertinence de l'offre de preuve par témoins de ces motifs.

Le tribunal

Le motif repris sur le formulaire C4 et les motifs défendus en cours de procédure sont des motifs légaux dès lors qu'ils concernent la conduite du travailleur.

Ces motifs ne sont toutefois pas établis et sont contraires aux appréciations formulées par l'employeur lui-même dont une attestation mentionnant un travail excellent, effectué avec cœur et professionnalisme, depuis 2009.

Aucun courrier, aucune précision en réponse aux demandes formulées par l'organisation syndicale n'a été apportée *in tempore non suspecto*.

Aucune attestation n'est déposée.

Aucun début de preuve n'est donc établi pour permettre de soutenir la vraisemblance des motifs invoqués sur le formulaire C4 et en cours de procédure.

La demande d'enquêtes qui doit porter sur des faits précis et pertinents ne sera donc pas retenue : aucune date de faits ni aucune circonstance de faits constitutive d'une attitude gravement agressive de Mr DF. à l'égard de ses collègues et ouvriers du secteur carrosserie n'est avancée.

Aucun élément probant n'objective les manœuvres dolosives invoquées.

La demande est donc fondée dans son principe : le licenciement est manifestement déraisonnable puisqu'il ne repose pas sur des motifs légaux établis, en lien avec le licenciement.

La hauteur de l'indemnité dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement

Mr DF. réclame 17 semaines sans réelle motivation de cette gradation.

Le tribunal relève que l'employeur soutient des motifs non établis qui mettent en cause l'honnêteté du demandeur et sa conduite personnelle vis-à-vis de ses collègues invoquant sans aucun fondement une attitude agressive et malhonnête.

Une indemnité de 17 semaines sera donc retenue.

De nouveau, les parties devront s'expliquer sur le montant de l'indemnité qui est retenu à titre provisionnel à la somme de 19.896,46€ (1.170,38€ X 17).

5- QUANT AU CHEF DE DEMANDE RELATIF A L'INDEMNITE POUR LICENCIEMENT ABUSIF

Le droit commun de l'abus de droit trouve à s'appliquer en lieu et place de la CCT n°109 : le rapport préalable à la CCT n° 109 précise expressément que le travailleur peut toutefois toujours invoquer l'abus du droit de licencier par l'employeur en application de la théorie civiliste de l'abus de droit, s'il peut en prouver les éléments. Le travailleur doit également prouver, dans ce cas, le lien entre le mode de licenciement et le dommage ainsi que l'ampleur du dommage subi.

En outre, la CCT n° 109 précise que le licenciement manifestement déraisonnable est celui qui se base sur des motifs ...le commentaire du texte précisant que 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.

Le licenciement abusif qui serait lié aux circonstances et non au motif de la rupture peut donc toujours être invoqué ne s'agissant pas de la même cause ni du même dommage ce qui exclut toute interdiction de cumul.

La partie demanderesse soutient ce cumul mais invoque comme faute de l'employeur, le caractère fallacieux des motifs invoqués qui touchent à ses compétences et à son intégrité remise en cause par une rupture abrupte des relations de travail outre le défaut de délivrance du formulaire C4 qui l'a placé dans une situation financière inconfortable.

L'employeur conteste tout abus.

Le tribunal

Le tribunal souligne que l'argumentation de Mr DF. ne porte pas sur les circonstances mais bien sur les motifs du licenciement soit ce qui fonde en l'espèce le caractère manifestement déraisonnable du licenciement reconnu par ailleurs.

Mr DF. a été licencié moyennant paiement d'une indemnité de rupture sans circonstances particulières.

Aucun dommage distinct de celui couvert par l'indemnité de rupture n'est en outre démontré.

Sur ce moyen, la demande n'est donc pas fondée.

6- QUANT AU CHEF DE DEMANDE RELATIF A L'INDEMNITE POUR DEFAUT D'OUTPLACEMENT

Le droit au reclassement professionnel n'est pas acquis sur base de la loi du 26.12.2013 qui prévoit cet accompagnement en cas de licenciement moyennant indemnité ou préavis d'au moins 30 semaines.

L'ancien régime (CCT n° 82) subsidiaire reste applicable aux travailleurs âgés de plus de 45 ans au moment du licenciement qui présente une ancienneté ininterrompue de plus d'un an, critère qui n'est pas rempli en l'espèce au regard de ce qui a été décidé quant à l'ancienneté pour un autre chef de demande.

Cette demande n'est donc pas fondée.

7- QUANT A LA DELIVRANCE DES DOCUMENTS SOCIAUX

Mr DF. postule la délivrance du formulaire C4, de la fiche de paie de juillet 2015, le décompte du pécule simple et double pour l'exercice 2015.

Le tribunal a invité l'employeur à s'expliquer sur le décompte des sommes dues à ce titre.

Le formulaire C4 a déjà été délivré.

LA DEMANDE RECONVENTIONNELLE

Cette demande ne se fonde sur aucune pièce probante.

Seule la somme non contestée de 773.18€ est due par le demandeur et pourra venir en compensation des condamnations prononcées.

La partie demanderesse sur opposition et reconvention qui comparait par son liquidateur s'expliquera sur la demande de condamnation aux frais et dépens (indemnité de procédure).

En conclusion, une réouverture des débats est ordonnée pour l'ensemble des chefs de demande réservés.

Les parties sont invitées à se concilier dans ce cadre, tenant compte des principes retenues par le tribunal.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

STATUANT contradictoirement,

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

DIT l'opposition recevable et en partie fondée,

CONDAMNE la partie défenderesse originaire à payer à la partie demanderesse originaire:

- **une somme nette provisionnelle de 3.000€ à titre d'arriérés de rémunération**
- **une somme nette provisionnelle de 2.340,76€ à titre d'amende civile pour non - respect de l'obligation de motivation prescrite par le CCT**

- n°109, à augmenter des intérêts moratoires au taux légal à dater de l'expiration du délai de deux mois qui commence à courir le troisième jour ouvrable après la date de l'envoi de la demande du travailleur,
- une somme provisionnelle de 19.896,46€ à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération, à augmenter des intérêts à dater du 16.07.2015

RESERVE A STATUER sur le surplus des intérêts et sur la demande de régularisation du montant dû à titre d'indemnité de rupture (régularisation de l'indemnité de rupture de 6 semaines),

DEBOUTE la partie demanderesse originaire du surplus de sa demande (arriérés de rémunération du mois d'août 2014, solde d'indemnité de rupture fondé sur l'ancienneté reprise au 02.02.2009, indemnité pour licenciement abusif et indemnité pour reclassement professionnel),

INVITE la partie défenderesse originaire à établir la somme due pour le mois de juin 2015 sans déduction, de même pour le mois de juillet 2015, en fournissant la fiche de paie de ce mois et à établir par ailleurs le montant de la prime de fin d'année, des pécules dus (exercice 2014) et des pécules anticipés dus (exercice 2015) en distinguant pour l'exercice 2014 ce qui a déjà été payé par anticipation lors de la rupture du contrat en 08/2014 de ce qui reste dû pour le solde de l'exercice,

DIT la demande reconventionnelle recevable et fondée à concurrence de la somme de 773.18€ à laquelle la partie demanderesse originaire est condamnée,

ORDONNE LA REOUVERTURE DES DEBATS aux fins précisées aux motifs du présent jugement et invite les parties à se concilier sur son objet,

DIT qu'en application de l'article 775 du Code Judiciaire, les parties sont invitées à s'échanger et à déposer au greffe leurs observations écrites et les pièces réclamées:

- pour le 16 mai 2017 au plus tard pour la partie défenderesse originaire (pièces et conclusions)
- pour le 16 juillet 2017 au plus tard pour la partie demanderesse (pièces et conclusions)
- pour le 16 septembre 2017 au plus tard pour les conclusions de synthèse de la partie défenderesse originaire

DIT que les parties seront entendues sur leurs observations, en audience publique, le 16 octobre 2017 à 14h00 pour 15 minutes.

DIT que les parties et, le cas échéant leurs conseils, seront avertis, par le greffe, conformément au prescrit de l'article 775 al. 2 du Code judiciaire

RESERVE les dépens.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège division Dinant composée de :

Madame Muriel DURIAUX, Juge président la chambre
Monsieur Paul DE KEYSER, Juge social représentant les employeurs
Monsieur Yves DEMOITIE, Juge social représentant les employés
qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal,
assistés au moment de la signature, de **Monsieur Yohann BALZAT**, greffier

Y. BALZAT

P. DE KEYSER

Y. DEMOITIE

M. DURIAUX

Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège Division Dinant, du vingt mars deux mille dix-sept au Palais de Justice sis à 5500 Dinant, Place du Palais de Justice par Madame Muriel DURIAUX, Juge président la chambre, assisté de Monsieur Yohann BALZAT, greffier, qui signe ci-dessous

Le Greffier