

22/167/A

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE DU 9 OCTOBRE 2023

Division de Huy

Cinquième chambre

En cause :

Monsieur Z.

DEMANDEUR — comparissant en personne assisté de son conseil Maître (...), avocat à 1050 Bruxelles,

Contre :

La SRL P. U., inscrite à la BCE sous le numéro (...), dont le siège social est établi à (...).

DEFENDERESSE — ayant pour conseil Maîtres Sébastien N., et Laurent, avocats à 4000 Liège,(...) comparissant par Maître (...), avocat précité.

Requête déposée au greffe le 24/05/2022.

A l'audience publique tenue en langue française le 11/09/2023, les conseils des parties sont entendus en leurs explications et moyens puis le Tribunal clôture les débats.

En application de l'article 769 du Code judiciaire, la SRL P. U. est autorisée à déposer, au greffe pour le 20/09/2023 au plus tard, le récépissé de la poste de l'envoi recommandé de la lettre de licenciement de Monsieur C. le listing reprenant les collègues de Monsieur C. avant son licenciement ainsi que les C4 des deux travailleurs d'origine maghrébine. A cette date, les débats seront clos.

Et ce jour, à l'appel de la cause

LE TRIBUNAL PRONONCE LE JUGEMENT SUIVANT :

Le Tribunal tient compte des articles 1, 30, 34 à 37 et 41 de la loi du 15/06/1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le Tribunal constate la non conciliation des parties.

A. PROCEDURE

Les pièces du dossier de la procédure sont notamment :

- la requête introductive d'instance de Monsieur C. reçue le 24/05/2022 et déposée au greffe le 25/05/2022 ;
- les convocations ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire le 16/09/2022;
- pour Monsieur C. ses conclusions principales déposées au greffe le 8 février 2023 et son dossier déposé à l'audience du 11/09/2023 ;
- pour la SRL P. U., ses conclusions principales et son dossier déposés au greffe le 9/12/2022, ses conclusions additionnelles et son dossier déposés au greffe le 16/03/2023 ;
- le procès-verbal d'audience.

B. OBJET DES DEMANDES

B.1. Demande de Monsieur C.

B.1.1. En termes de requête introductive d'instance

Monsieur C. postule la condamnation de la SRL P. U. à lui payer les sommes suivantes :

- 1.607,80 EUR brut à titre d'amende civile correspondant à 2 semaines de rémunération pour défaut de communication des motifs concrets ;
- 20.901,40 EUR brut à titre d'indemnité pour harcèlement moral équivalente à 6 mois de rémunération ou subsidiairement pour discrimination directe pour licenciement discriminatoire sur la base de l'origine ethnique ;
- 16.666,30 EUR brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération ou subsidiairement 10.000,00 EUR brut pour licenciement abusif en ce qui concerne les motifs du licenciement ;
- 10.000,00 EUR brut à titre de licenciement abusif en ce qui concerne les circonstances du licenciement.

Il poursuit également la condamnation de la SRL P. U. au paiement des intérêts de retard au taux légal depuis le 2 décembre 2021 (date de la mise en demeure) ainsi qu'aux dépens liquidés à la somme de 3.500,00 EUR à titre d'indemnité de procédure et 22,00 EUR à titre de remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Enfin, il réclame l'exécution provisoire du jugement à internet sans garanti, ni caution, ni faculté de cantonnement.

B.1.2. En termes de conclusions principales

Monsieur C. maintient ses demandes à l'exception de la condamnation à titre principal de la SRL P. U. à lui payer la somme de 10.000,00 EUR brut à titre de licenciement abusif en ce qui concerne les circonstances du licenciement.

B.2. Thèse de la SRL P. U.

La SRL P. U. considère que les demandes de Monsieur C. sont non fondées et en conséquence qu'il doit être condamné aux dépens liquidés dans son chef à la somme de 3.500,00 EUR d'indemnité de procédure.

C. FAITS

1.-

Le 4/03/2021, Monsieur C. est entré au service de la SRL F. S. dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée et à temps plein.

Il était affecté à la fonction « d'Agent de garde, catégorie SB ».

A une date indéterminée dans le courant du mois de mars 2021, son contrat de travail a été transféré vers la SRL P. U..

2.-

A compter du 1/04/2021, Monsieur C. a obtenu la qualité d'employé et la fonction d'« Opérateur centrale d'alarme pour le département V. U. ».

3.-

Monsieur C. expose dans ses conclusions que dès le départ, la relation de travail avec son supérieur Monsieur D. (Vision Unit Superviseur CTS, Virtual Control Unit Department) a été difficile dans la mesure où il a plusieurs fois ressenti un certain acharnement de Monsieur J à son égard et ce en raison de ses origines maghrébines.

Cette affirmation est fermement contestée par la SRL P. U..

4.-

Le 6/04/2021, Monsieur C. a été convoqué par Monsieur (...) pour un entretien d'évaluation fixé le lendemain à 14 heures.

5.-

Par mail du 8/04/2021, Monsieur J. donné à son directeur, Monsieur J.P. D. le compte-rendu de l'évaluation de Monsieur C. (le Tribunal souligne) :

« Hier, J'ai eu une évaluation de mi-parcours avec C, Z..

Il s'intègre bien dans le groupe, apprend rapidement à travailler avec les différents programmes, bien motivé et montre de l'intérêt pour la matière enseignée.

Cependant, 3 semaines de formation, nous avons remarqué qu'Il n'est pas encore capable de travailler de manière autonome.

- Mauvaise connaissance des dossiers
- Oublie rapidement ce qu'on lui a appris et
- Ne sait pas quoi faire dans les situations de stress.

Sa communication est plutôt agressive, surtout lorsqu'on lui demande de faire quelque chose ci eux fois.

Comme il est en CE de la semaine prochaine jusqu'à la fin avril, l'ai convenu avec lui que dès son retour, nous lui donnerons 2 semaines supplémentaires de formation.

Après ces semaines, nous ferons une nouvelle évaluation.

Je trouverais dommage, étant donné que nous avons payé sa formation exe 4 et investi beaucoup de temps en lui, de devoir le laisser partir.

Comme plan de secours, nous pourrions envisager de l'envoyer à un autre poste interne et, par exemple, de faire un échange avec B. à la tour IT de Bruxelles, Z. nous pouvons alors prévoir comme backup.

Je te tiens informé de l'évaluation de ce dossier,, »

6.-

Par E-mail du 27/04/2021, Monsieur J. a donné à Monsieur C. son feedback quant à la 2ème partie de sa formation (le tribunal souligne) :

« J'ai écouté certains des appels que tu as passé pendant tes derniers shifts.

Globalement, je dois dire que la communication est déjà meilleure qu'au début de ta formation.

Je tiens à souligner la neutralité et la convivialité que tu dois respecter à tout moment,

On peut entendre dans ta voix que lorsque certaines personnes te demandent quelque chose et que tu dois répéter, tu élèves automatiquement la voix.

Fait également attention à la manière dont tu communique et apportes des variations dans le ton que tu utilises.

Tu es plutôt sec.

Attention que tu appelles toujours la bonne personne... Par exemple, tu ne peux pas appeler S. pour un Celyad

Et si un opérateur te demande notre code, assure-toi d'utiliser le bon code. Apprend le par coeur.

Cette fois-ci, tu as eu la chance d'avoir un opérateur sympathique au bout du fil. Un autre opérateur aurait rompu la connexion,

Dans l'ensemble, Il y a donc une amélioration, mais tu dois travailler plus sur la façon de communiquer.

Je te souhaite une belle Journée et à bientôt... »

7.-

Par E-mail du 2/05/2021, Monsieur C. D., Squad Leader V. U. Department, a résumé à Monsieur D. la fin de formation de Monsieur C. comme suit (le tribunal souligne)

Bonjour D.,

Voici le résumé demandé concernant la formation de Z..

Avis de W

- ne le 'sent pas".
- Doit améliorer ses communications.
- Ne connais toujours pas bien les programmes.
- "Si tu lui poses 10 questions demain, Il ne saura pas répondre à la moitié".

Avis de M.

«Z. a le profil correspondant au travail.

·Manque de confiance en soi, n'arrête pas de poser des questions pour être sûr qu'il prend la bonne décision, quitte à interrompre M. a dans sa conversation téléphonique.

·n'est pas d'accord avec le fait que ses communications sont améliorées car "sa voix est grave et on ne peut lui demander de la modifier".

Mon avis

Premier avis (envoyé le 30/03) :

·Manque de tact dans ses communications

·Veut aller trop vite, surestime ses capacités

·Manque d'organisation

·Ne sais pas rester calme lorsqu'on le pousse légèrement, on entend dans sa voix qu'il est énervé.

·Réagit mal lorsqu'on le met dans l'erreur "cfr situations citées ci-dessous"

Second avis ;

Z. présente toujours des lacunes dans ses communications - N'est pas un problème car c'est quelque chose que l'on peut travailler.

il n'a plus montré de mauvaise réaction comme citée dans l'e-mail du 30/03.

Concernant le manque de confiance en soi, c'est également quelque chose qui peut être travaillé. Le cœur du problème ici serait le manque de prise de décision. Ceci pourrait être résolu en le laissant seul un dimanche où il sera livré à lui-même avec.

L'agent a les connaissances mais doute de lui. il doit apprendre à faire confiance à ce qu'il sait.

Dans l'ensemble, les lacunes présentes peuvent être travaillées. Il faudra rester à ses côtés pour le pousser vers le haut et le motiver jusqu'à ce que ces lacunes n'en soient plus.

Je dois également ajouter que Z. présente de la motivation et de l'intérêt dans le travail. Il est également un compétiteur et a soif d'amélioration.

Dans ce sens, le pense qu'un agent comme Z. qui veut d'apprendre, est motivé et présente de l'intérêt dans le travail a un potentiel non négligeable malgré les lacunes actuelles... »

8.-

Par E-mail du 2/06/2021, Monsieur (...) a reproché à Monsieur C. un retard (le tribunal souligne)

(...) Merci de m'avoir prévenu en personne de ton retard de 40min. chez V. U. ce matin.

Le fait que W. n'a pu rester que 30 min après son shift+ ton retard de 40 min, nous a mis dans une situation Inacceptable.

inacceptable car, pendant 10 min, V. U. n'était équipé que de 1 opérateur et comme tu le sais, la Loi nous oblige d'avoir 2 opérateurs h24.

Les 40min seront déduits de ta prestation d'aujourd'hui.

J'espère que ceci ne se reproduira plus jamais »

Monsieur C. ne conteste pas avoir été en retard.

Il n'a d'ailleurs pas répondu à cet E-mail.

En termes de conclusions, P.3, Monsieur C. déplore cependant les mots de employés par Monsieur J. qu'il qualifie de très durs à son égard et indique également qu'il était monnaie courante de n'avoir qu'un opérateur plutôt que deux, comme la législation applicable le prévoit pourtant.

9.-

Le 23/07/2021, une demande d'avertissement écrit a été sollicitée par Monsieur J.-P. D à l'égard de Monsieur C pour des faits qui se sont déroulés dans son shift durant la période du 1/06 au 23/07/2021. Les faits sont exposés comme suit

- « Dort sur son lieu de travail vu 3 fois, dont une fois par son CDM (19/7) et un membre de la Direction 20/7);
- Manque d'hygiène : laisse traîner sa vaisselle, idem les vêtements souillés dans son casier, ...
- Harcèle ses collègues (5 ou 6 appels téléphoniques successifs, plusieurs fois);
- Est fréquemment occupé sur son GSM privé durant ses prestations ;
- En cas d'alarme/d'appels, attend que le collègue décroche pour éviter de traiter le problème ;
- Tient des propos agressifs envers des collègues du département de la Mobile;
- Adopte une attitude malpolie envers ses SQL (ne demande pas des fours de congés mais Impose d'être pointé en vacances tel et tel jour).

L'intéresse a déjà été vu par ses SQL, puis à deux reprises par son COM, ce dernier ayant ponctué la rencontre par un mail de synthèse adressé à l'Intéressé afin qu'il prenne connaissance de manière précise des faits qui lui étaient reprochés. ».

Dans ce contexte, Monsieur C. a été reçu en entretien le 23/07/2021, entretien au cours duquel il a indiqué :

«Je ne me défends pas par rapport à ça ...

- Si je ne vous conviens pas, j'irai à la statique ...
- Je ne dormais pas, je clignais des yeux et J'avais la tête baissée ,, ».

Monsieur C. s'est également engagé à tout mettre en oeuvre pour correspondre au profil attendu et a demandé à ne pas recevoir d'avertissement écrit.

Le contenu de la demande d'avertissement et de l'entretien ont été repris dans un formulaire de demande d'avertissement.

Monsieur C. n'a pas signé celui-ci.

A l'audience du 11/09/2023, il a néanmoins confirmé qu'il avait bien reçu ce document - document d'ailleurs repris à son dossier de pièces.

10.-

Par lettre recommandé du 26/07/2021, la SRL P. U. a notifié à Monsieur C. un avertissement reprenant les faits énoncés supra.

Cet avertissement n'a pas été contesté,

Pour la première fois à l'audience du 11/09/2023, Monsieur C. a cependant nié l'avoir reçu.

La SRL P. U. n'a pas donné suite à l'invitation du Tribunal de produire le récépissé de l'envoi recommandé dans le cadre d'un dépôt de pièces au greffe.

11.

Le lundi 9/08/2021, Monsieur C. a eu un entretien avec Monsieur J. durant lequel il indique que (voir conclusions, p.3) « (...) ce dernier va, à nouveau, s'en prendre à lui. », sans plus de précision,

À la sortie de cet entretien, il a averti un collègue, Monsieur D. G. du fait qu'en raison de la violence de cet entretien, il sera en incapacité de travail le mardi 10/08/2021,

12.-

Par E-mail du 10/08/2021 à 10 heures 35 et par courrier recommandé du même jour, la SRL P. U. a notifié à Monsieur C. son licenciement moyennant le paiement d'une indemnité de préavis correspondant à 5 semaines de rémunération.

A la rubrique « Motif précis du chômage », le C4 mentionne; « ne correspond pas au profil pour lequel il a été recruté ».

A la même date, Monsieur C. a adressé un courriel à

- 14 heures 41 afin d'informer Monsieur J. que Monsieur G. avait été informé de son incapacité de travail le lundi 9/08/2021;
- 17 heures 26, afin d'envoyer son certificat médical pour le même jour.

13.-

Le 31/08/2021, Monsieur C. s'est présenté sur le lieu de travail pour restituer les effets qui lui avaient été confiés par la SRL P. U..

Cette dernière prétend qu'à cette occasion, Monsieur C. a adopté un comportement particulièrement agressif et insultant à l'encontre de Monsieur J..

14.-

Le 9/09/2021, Monsieur C. a demandé à la SRL P. U. à connaître les motifs concrets de son licenciement conformément à l'article 3 et à l'article 4 de la CCT n°109.

Par courrier du 21/09/2021, la SRL P. U. a répondu à Monsieur C qu'au regard de son ancienneté de moins de 6 mois, elle n'était pas tenue de lui donner les motifs de son licenciement.

Par lettre recommandée du 2/12/2021, Monsieur C. , par le biais de son conseil, a mis en demeure la SRL P. U. de payer différents montants.

Le conseil de la SRL P. U. a Indiqué que sa cliente maintenait sa position.

15.-

Le 24/05/2022, Monsieur C. a initié la présente procédure.

D. RECEVABILITE

16.-

La procédure est recevable, Monsieur C. ayant intérêt et qualité pour l'introduire et le Tribunal étant compétent pour en connaître. Par ailleurs, aucun moyen d'irrecevabilité n'est soulevé d'office, n'y ne semble devoir l'être.

E. ANALYSE DU TRIBUNAL

E.1. L'amende civile

17.-

Monsieur C. postule la condamnation de SRL P. U. à un montant de 1.601,80 EUR brut à titre d'amende civile correspondant à 2 semaines de rémunération pour défaut de communication des motifs concrets.

Il fonde sa demande sur la CCT n°109 du 12/02/2014 concernant la motivation du licenciement.

L'article 2 de cette CCT dispose que (le tribunal souligne) :

« §1" La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

,§ 2. La présente convention collective de travail ne s'applique toutefois pas aux travailleurs qui sont licenciés - durant les six premiers mois d'occupation. »

18.-

Pour rappel, Monsieur C. est entré en service le 4/03/2021 et a été licencié le 10/08/2021.

Monsieur C. ne remplit dès lors pas la condition d'ancienneté de 6 mois fixée par l'article 2§2 précité.

19.-

Monsieur C. demande au Tribunal de ne pas appliquer cet article 2§2 au motif que, selon lui, il serait contraire au principe d'égalité.

Il fonde sa position sur une décision du Tribunal du travail de Bruxelles du 3/09/2020 — R.G. 19/1116/A.

20.-

Le Tribunal constate que l'analyse faite dans cette décision est fouillée.

Il ne se rallie cependant pas à celle-ci, qui est, à sa connaissance, isolée.

Ainsi, le Tribunal rappelle que la CCT n°109 est le fruit d'un compromis, la condition d'ancienneté de 6 mois devant, selon lui, se comprendre comme contrebalançant la suppression de la clause d'essai et l'allongement des délais de préavis principalement pour les ouvriers (et de façon très limitée, pour certains employés, à savoir ceux dont l'ancienneté atteint 3 mois et qui ne sont plus susceptibles d'être licenciés durant la période d'essai moyennant préavis réduit).

Cette condition consacre, en quelque sorte, le droit à l'erreur de l'employeur dans le cadre du processus d'engagement et donc peut faciliter ledit engagement, employeur qui peut néanmoins être sanctionné via d'autres mécanismes s'il exerce ce droit de manière fautive en application de la théorie de l'abus de droit, de la loi anti-discrimination, de la loi relative au bien-être au travail, etc.

Par ailleurs, la condition de 6 mois repose sur un critère objectif, à savoir l'écoulement d'un laps de temps.

Décider que celle-ci est contraire au principe d'égalité ouvrirait la porte à la remise en cause de toutes les dispositions dont l'application /l'inapplication est liée à l'écoulement d'un laps de temps, comme par ex. la détermination de la durée des préavis, la durée de validité d'une clause d'écolage, le droit au salaire garanti, la durée de protection de la maternité, du crédit-temps ou du congé thématique, etc., avec pour conséquence la mise en péril de la sécurité juridique.

21.-

La demande de Monsieur C. de condamnation de SRL P. U. à un montant de 1.607,80 EUR brut à titre d'amende civile doit donc être déclarée non fondée.

E.2. L'indemnité pour harcèlement moral

22.-

Monsieur C. postule la condamnation de la SRL P. U. au paiement d'un montant de 20.901,40 EUR brut à titre d'indemnité pour harcèlement moral équivalente à 6 mois de rémunération,

En droit

1) La notion de harcèlement

L'article 32 ter de la loi du 4/08/1996 relative au bien-être au travail dispose que

« Pour l'application de la présente loi, on entend par

2° harcèlement moral au travail : ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou Internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. »

Selon la jurisprudence,

« Plusieurs éléments de cette définition méritent d'être commentés :

- Le harcèlement moral est un processus qui s'étale dans le temps : il s'agit de plusieurs conduites qui se produisent pendant un certain temps.
- Les conduites Incriminées doivent former un ensemble abusif

Le caractère abusif requis par la loi permet de distinguer le harcèlement moral de l'exercice non abusif du pouvoir hiérarchique de l'employeur, qui comporte le droit de surveiller et de contrôler l'exécution du travail, de donner des instructions pour l'exécution des tâches, même si elles ont pour effet d'augmenter les contraintes propres au travail, et de rappeler le travailleur à l'ordre si nécessaire.

Des évaluations défavorables, sans qu'aucun élément du dossier permette de considérer qu'elles auraient été injustifiées, ne constituent pas une conduite harcelante, mais font partie intégrante de l'exercice de l'autorité patronale. » (C.T. Bruxelles, 11/01/2023, R.G. 2019/AB/666, disponible sur www.terralaboris.be).

« L'exercice normal de l'autorité par l'employeur ou ses délégués ne peut être assimilé à du harcèlement, même si le travailleur concerné, dans sa subjectivité et son éventuelle fragilité peut vivre mal certaines situations. » (C.T. Bruxelles, 24/01/2023, R.G. 2019/AB/898, disponible sur www.terralaborls.be).

2) Le mécanisme probatoire

23.-

L'article 32 undecies de la loi du 4/08/1996 dispose que :

« Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse.

L'alinéa ter ne s'applique pas aux procédures pénales et ne porte pas atteinte à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve. »

Cet article met en place un partage de la preuve.

Il ne s'agit cependant pas d'un renversement de la charge de la preuve en ce sens que la personne qui se prétend victime de harcèlement doit prouver les faits qu'elle avance, faits qui doivent, à tout le moins permettre de présumer l'existence d'un harcèlement.

Or, comme le souligne la doctrine « (...) des présomptions sont des conséquences que la loi ou le magistrat tire d'un fait inconnu à un fait connu (article 1349 du Code civil), Une présomption a (donc) pour point de départ un fait connu, c'est-à-dire un fait établi, et non simplement allégué » NEVEN, F. LAMBINET, S. GILSON, « La preuve en matière de harcèlement et de discrimination », RDS, 2013, page 438, qui cite F. BOUQUELLE et A. FRY, « Les actions en cessation en droit social », Actions orphelines et voies de recours en droit social, Anthémis, 2012, p. 72.).

Application au cas d'espèce

24.-

En application des principes rappelés dans les lignes qui précèdent, il appartient à Monsieur C. d'établir l'existence de faits qui permettent de présumer qu'il a été victime de harcèlement moral au travail. S'il apporte cette preuve de l'existence d'indices, Il incombera alors à la SRL P. U. de démontrer l'absence de harcèlement moral.

25.-

Monsieur C. met en avant les éléments suivants :

- peu après son entrée en fonction, Monsieur J. va utiliser des mot très durs à son encontre,
- pendant toute la durée de son occupation, Monsieur J. a de manière répétée remettre en cause — à tort — son travail dans des écrits unilatéraux,
- le lundi 9/08/2021, Monsieur J. va avoir une entretien avec Monsieur C. durant lequel il va s'en prendre à lui, entretien à la sortie duquel il est tellement touché psychologiquement qu'il va avertir Monsieur G qu'il sera en incapacité de travail le mardi 10/08/2021, incapacité confirmée par certificat médical du même Jour.

A l'appui de sa position, il dépose les éléments suivants :

- l'E-mail de Monsieur J. du 6/04/2021 faisant le compte-rendu de son évaluation de mi-parcours,
- l'E-mail de Monsieur J. du 27/04/2021 communiquant à Monsieur C. l'analyse de la 2ème partie de sa formation,
- l'E-mail de Monsieur J. du 2/06/2021 suite à son retard au travail de 40 minutes,
- la demande d'avertissement du 23/07/2021 et l'avertissement qui a suivi concernant notamment un endormissement pendant les heures de travail,
- l'E-mail de Monsieur J. du 8/08/2021 dénonçant le fait que Monsieur C. s'est à nouveau endormi à plusieurs reprises pendant ses heures de travail,
- un certificat d'incapacité de travail pour cause de maladie du 10/08/2021 fixant la date de reprise au lendemain,
- un E-mail du 23/12/2021 émanant de Madame B. V. L.

26.-

Pour fonder sa conviction, le Tribunal retient les éléments suivants :

- si Monsieur C a été engagé par la SPRL F. S. et pas par la SRL P. U., c'est bien cette dernière qui a décidé de le promouvoir à compter du 1/04/2021 et ensuite de l'intégrer à la centrale de

télésurveillance ; à l'estime du Tribunal, la SRL P. U. n'aurait pas agi de la sorte si elle nourrissait quelque préjugé à l'encontre de Monsieur C.

- à aucun moment durant l'exécution du contrat, Monsieur C. ne s'est plaint d'être victime de harcèlement, en particulier il n'a pas contacté le service externe de prévention et protection au travail, ce qui aurait permis d'objectiver la situation ; il n'a, par ailleurs, jamais remis en cause les points d'amélioration mis en avant dans ses évaluations ;

- le compte-rendu de l'évaluation de mi-parcours contenu dans l'Email de Monsieur J du 6/04/2021 est en réalité constructif, en ce sens que 1) Il débute par une remarque positive, 2) s'il pointe des lacunes dans le chef de Monsieur C. il le fait de façon neutre et sans le dénigrer, 3) il propose une solution afin de permettre à Monsieur C. de s'améliorer, à savoir une formation complémentaire de 2 semaines, 4) il manifeste clairement son souhait de poursuivre la collaboration avec l'intéressé étant donné que la SRL P. U. a payé sa formation et a investi beaucoup de temps en lui et 5) il envisage même un changement de fonction comme plan de secours éventuel ;

- l'analyse de la 2ème partie de la formation de Monsieur C. contenue dans l'E-mail de Monsieur J. du 27/04/2021 est également constructive ; ainsi, Monsieur J. souligne les améliorations de Monsieur C. dans l'exécution de son travail et lui donne des conseils pour l'aider dans sa communication ; la formulation utilisée est neutre et nullement dénigrante et/ou blessante ;

- les propos tenus par Monsieur J, dans son E-mail du 2/06/2021 sont parfaitement légitimes compte tenu de la situation, à savoir un retard injustifié de 40 minutes alors que Monsieur C 1) était en service depuis peu, 2) occupait un poste de surveillance, 3) était informé que la législation imposait la présence de deux opérateurs (voir ses conclusions, p.3) et 4) n'établit pas que le non-respect de cette obligation était monnaie courante « ; à l'estime du tribunal, le fait que Monsieur C ait pris à ce point ombrage de l'E-mail de Monsieur J est révélateur d'une absence de remise en question dans son chef, voire même d'une certaine susceptibilité mal placée ;

- les reproches formulés dans la demande d'avertissement du 23/07/2021 sont consistants 1) cette demande n'émane pas de Monsieur J. mais de Monsieur D personne avec laquelle Monsieur C. ne prétend pas avoir rencontré de problèmes particuliers, 2) excepté le fait d'avoir dormi pendant ses heures de travail, Monsieur C n'a pas contesté les reproches formulés mais simplement demandé à ne pas recevoir d'avertissement et 3) bien que le récépissé d'envoi recommandé contenant cet avertissement ne soit pas produit — ce que le Tribunal déplore — le Tribunal note que Monsieur C n'a jamais nié l'avoir reçu si ce n'est pour la première fois à l'audience du 11/09/2023 ; il figure d'ailleurs à son dossier de pièces ;

- l'E-mail de Monsieur J. du 8/08/2021 ne fait que rapporter un fait que son auteur estime établi, à savoir que Monsieur C s'est endormi à plusieurs reprises durant ses heures de travail ; or, 1) il est piquant de constater que Monsieur C, admet à tout le moins avoir cligné des yeux et avoir eu la tête baissée et 2) c'est de toute évidence avec regret que Monsieur J. suggère qu'il faut licencier Monsieur C dans la mesure la SRL P. U. est en manque d'opérateur ;

- le Tribunal n'aperçoit pas en quoi le certificat médical du 10/08/2021 avec date de reprise au 11/08/2021 prouverait la teneur de l'entretien que Monsieur C a eu avec Monsieur J, le 9/08/2021 et encore moins l'existence d'un quelconque harcèlement : 1) le motif de l'incapacité renseigné est la maladie, sans autre explication et 2) le médecin-traitant de Monsieur C, est, en tout état de cause, dans l'impossibilité d'attester de faits qui se seraient produits sur le lieu de travail, faits dont il n'a pas été le témoin direct et qui lui ont uniquement été rapportés par l'intéressé,

27.-

L' E-mail de Madame (...) du 23/12/2021 est libellé comme suit :

« A plusieurs reprises j'ai pu constater que mr. C. a eu des remarques envers lui du manager D ;

o mr C. a dû enlever tout ces affaires de l'armoire cuisine

- o des remarque devant moi ou mr. C. dormais pendant les heures de travaille, ceci en tout cas pas avec moi
- o 2 jours avant sont licenciement, mr C. a été appeler à l'extérieure de la chambre de contrôle par le manager . Mr C. est rentre apprêt sa réunion toute blanc et il était vraiment pas bien. 11 ma expliqué avoir été harceler par le manager. Suite à sa il a téléphoner à notre chef poste D. G. pour explique la situation et a dis qu'il viendrai pas le lendemain vue qu'il en était pas bien de tout ces harcèlement. Suite a son absence , v. u. a envoie le courrier du licenciement.
- o favoritisme des certaine personnes pour le planning
- o ont me sonne a chaque fois dans mes jours off pour un remplacement ou question client.
- o (M. J. donne toujours des commentaire mal placer, ou des remarque a des collègues devant tout le monde.
- o Le Transfer des 2 operateurs vers autre service , ont tire a la longue, et ont les laisse pas partir.
- o C. D. sans résont ils onts donner une évaluations mauvaise , il voulait plus de lui, il a demander sont Transfer a l'aéroport de liège....ont la retenue pendant 3 mois, ceci pour la même société,
- o D. J. est de nature raciste ou j'ai compris que tout les étranger ont été écarté.
- o ont travaille déjà plusieurs mois seul, jour ou nuit. La nuit ont est seul dans ce bâtiment Parfois la porte d'entrée est pas fermer a clefs, ni de lumière extérieur, Quand j'ai fait la remarque ont ma répondu " ont s'ent fou tu est dans un bunker". Quand ont rentre ou sort ont peut ce faire agresser sans que personne le voie.
- o le planning du mois suivent , ont reçoit ceci entre le 25 et 28 du mois. Aujourd'hui 23/12/2021 toujours pas u de planning janvier.
- o les grand patrons ou cao sont même pas au courant qu'ont travaille seul. Tout est caché. »

L'article 961/2 du Code Judiciaire détermine la force probante des attestation (le Tribunal souligne)

« Les attestations sont produites par les parties ou à la demande du juge. Le Juge communique aux parties celles qui lui sont directement adressées. Les attestations doivent être établies par des personnes qui remplissent les conditions requises pour être entendues comme témoin. L'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés. L'attestation mentionne les noms, prénoms, date et lieu de naissance et domicile de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles. L'attestation Indique en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales. L'attestation est écrite, datée et signée de fa main de son auteur. Celui-ci doit annexer, en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son Identité et comportant sa signature. ».

Bien que les règles édictées par cet article ne soient pas prescrites à peine de nullité, il appartient au juge du fond d'apprécier souverainement si une attestation, non conforme aux spécifications légalement prescrites, présente ou non des garanties suffisantes pour pouvoir être prise en compte dans les débats.

Dans chaque cas d'espèce, il convient d'apprécier 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, 11 y a lieu 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, 20/05/2020, R.G. 2017/AB/672, disponible sur www.terralaboris.be),

En l'espèce, le Tribunal relève que :

- l'attestation de Madame V. L. n'est pas établie conformément au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire précité, notamment la photocopie de sa carte d'identité ou tout autre document attestant son identité fait défaut, elle ne mentionne pas avoir connaissance qu'une fausse déclaration l'expose à des sanctions pénales, ni ses liens éventuels ou communauté d'intérêts avec les parties, etc.,
- l'attestation de Madame V. L. a été établie pour les besoins de la cause.

Au vu de ce qui précède, la force probante de ce document doit donc être appréciée avec sévérité, d'autant que Monsieur C. ne propose pas que l'intéressée puisse confirmer son contenu dans le cadre d'une enquête devant le Tribunal.

29.-

En tout état de cause, le Tribunal constate que :

- Madame V. L. ne donne aucune explication quant à la raison justifiant que Monsieur C. ait, semble-t-il, dû enlever ses affaires des armoires de la cuisine ; même à le supposer établi, ce simple fait n'est donc pas constitutif d'un acte de harcèlement,
- le fait que Monsieur C. ne se soit pas endormi alors qu'il travaillait avec Madame V. L. ne signifie pas qu'il ne s'est jamais endormi alors qu'il travaillait avec d'autres collègues,
- Madame V. L. n'a pas assisté à l'entretien que Monsieur C. a eu avec Monsieur J. le 9/08/2021, en sorte qu'elle ne peut pas en rapporter la teneur ; qu'elle ait constaté l'émoi de Monsieur C. ne signifie nullement que Monsieur P. aurait adopté un comportement harcelant ; Madame V. L. était que le témoin indirect de faits qui lui ont été uniquement rapportés par l'intéressé, intéressé nécessairement subjectif,
- Madame V. L. ne pointe aucun fait précis qu'elle estimerait constitutif de harcèlement ; elle ne rapporte pas la teneur des propos mal placés ou les remarques que Monsieur J. profèrerait devant tout le monde, elle ne les situe pas dans le temps, ni ne les contextualise,
- de toute évidence, Madame V. L. est en délicatesse avec son employeur, ce qui est susceptible de rendre son appréciation des faits partielle,
- Madame V. L. relate également des incidents qui la concernent ou qui sont relatifs à d'autres collègues de travail, ce qui n'est pas pertinent.

30.-

Il résulte de ce qui précède que Monsieur C. échoue à rapporter l'existence de faits qui permettent de présumer qu'il a été victime de harcèlement moral au travail, d'autant que Monsieur J. n'était pas le seul à se plaindre de ses aptitudes/de son attitude.

Ainsi, Messieurs C. D. et J.-P. D. ont eux aussi manifesté leur mécontentement.

Le Tribunal est convaincu que le licenciement de Monsieur C. est donc à mettre en lien direct avec son attitude et ses aptitudes au sein de la SRL P., peu importe qu'il donne satisfaction chez son employeur actuel.

La demande de Monsieur C. de condamnation de la SRL P. U. à lui payer un montant de 20,901,40 EUR brut à titre d'indemnité pour harcèlement moral équivalente à 6 mois de rémunération doit donc être déclarée non fondée.

E.3. L'indemnité pour licenciement discriminatoire

31.-

Subsidiairement, Monsieur C. postule la condamnation de la SRL P. U. à lui payer un montant de 20.901,40 EUR brut pour discrimination directe pour licenciement discriminatoire sur la base de l'origine ethnique, à savoir en l'espèce son origine maghrébine.

En droit

1. La notion de discrimination

32.-

La loi du 10/05/2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination dispose que :

Article 4

« Pour l'application de la présente loi, Il y a lieu d'entendre par :

1° relations de travail : les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci :

- tant dans le secteur public que dans le secteur privé ;
- tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant;
- à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité ;
- indépendamment du régime statutaire ou contractuel de la personne prestant du travail

4° critères protégés : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine ou la condition sociale

6° distinction directe : la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

7° discrimination directe distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être Justifiée sur la base des dispositions du titre II ;

8° distinction Indirecte la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés ;

9° discrimination indirecte distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être Justifiée sur la base des dispositions du titre II (,,) »,

Article 5

« § 1er A l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, la présente loi s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne (...) 5° les relations de travail (...) »

§ 2. En ce qui concerne la relation de travail, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, aux :

(...) 3° disposition et pratiques en matière de rupture de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement ;

- la décision de licenciement;
- la fixation et l'application des conditions et des modalités du licenciement;

- la fixation et l'application de critères lors de la sélection de licenciement (...) ».

Article 7

« route distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement Justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires. »

2. Mécanisme probatoire

33.-

Article 28

« § ter. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement ;

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; où

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence (...) ».

34.-

Le mécanisme probatoire instauré par la loi anti-discrimination est similaire à celui mis en place en matière de harcèlement (cfr supra point 24).

La personne qui se prétend victime de discrimination doit donc prouver les faits qu'elle avance, faits qui doivent, à tout le moins permettre de présumer l'existence d'une discrimination.

Selon la loi, il s'agit, par ex. de faits qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé.

Si ces faits sont prouvés, il appartient alors au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination.

Application au cas d'espèce

35.-

La discrimination fondée sur la conviction religieuse et/ou l'origine sociale est un fléau encore trop fréquemment rencontré dans le monde du travail.

A toutes fins utiles, le Tribunal de céans tient à souligner qu'il a particulièrement à coeur de veiller au respect scrupuleux de la loi anti-discrimination.

Selon les termes de ladite loi, Il faut néanmoins rappeler que le simple fait de pouvoir se prévaloir du critère protégé ne peut suffire à lui seul à emporter sa conviction.

36.-

Monsieur C. est d'origine maghrébine.

Sa conviction religieuse n'est pas précisée.

Il soutient que son licenciement est fondé sur son origine ethnique.

La SRL P. U. conteste fermement ce motif et invoque, comme justification de licenciement, l'attitude et les aptitudes de Monsieur C.

37.-

Le Tribunal rappelle que l'origine maghrébine d'un travailleur ne signifie pas automatiquement qu'en cas de licenciement, il est victime de discrimination.

Comme tous les travailleurs présentant un critère protégé, les travailleurs d'origine maghrébine peuvent se classer dans 3 catégories :

1. ceux qui sont qualifiés pour le poste qu'ils occupent,
2. ceux qui ne sont objectivement pas qualifiés pour ledit poste, 3. ceux que l'on considère comme n'étant pas qualifiés pour ledit poste en raison du fait qu'ils présentent le critère protégé.

Seuls les travailleurs appartenant à la 3ème catégorie peuvent se prévaloir de la loi anti-discrimination.

38.-

Monsieur C. estime qu'il prouve une certaine récurrence de traitement défavorable par la SRL P. U. à l'égard de personnes d'origine maghrébine.

Ainsi, il explique dans l'équipe de 11 personnes formées pour assurer le contrôle de la centrale d'alarme, la SRL P. U. a fait preuve d'une certaine défiance à l'égard de celles-ci car elles ont dû quitter la société.

Il cite les cas de Madame K. qui a été licenciée, et de Monsieur B., qui a remis sa démission suite au pression exercée sur lui par Monsieur J.

39.-

Le Tribunal constate d'abord que Monsieur C. a été, si pas engagé par la SRL P. U., à tout le moins maintenu en formation par celle-ci alors que cela lui a coûté de l'argent et que rien ne l'y obligeait

Il rappelle également qu'aucune pièce ne démontre que le comportement de la SRL P. U. en général ou de Monsieur J. en particulier aurait été raciste (cfr supra points 27 à 31).

Ainsi, formuler des critiques à l'encontre d'un travailleur n'est pas synonyme de racisme au seul motif que celui qui en fait l'objet est d'origine étrangère.

Les origines, quelles qu'elles soient, sont tout autant compatibles avec la compétence qu'avec l'incompétence.

Par ailleurs, le Tribunal souligne que Monsieur C. :

- n'identifie pas les travailleurs faisant partie de l'équipe formée pour le contrôle de la centrale d'alarme, en sorte qu'il est impossible de déterminer de combien de personnes d'origine maghrébine elle était composée,

- ne produit aucune pièce prouvant qu'une portion significative de personnes d'origine maghrébine a été traitée moins favorablement que les autres membres de l'équipe,
- invoque une démission comme acte laissant présumer de l'existence d'une discrimination alors qu'il s'agit d'un acte unilatéral n'émanant pas de la SRL P. U. mais de Monsieur B.
- ne produit aucun témoignage émanant de Madame K. et/ou de Monsieur B. dans lequel ils exprimeraient avoir été victimes de discrimination.

Le Tribunal renvoie, par ailleurs, aux considérations qu'il a développés aux points 27 à 31 selon lequel 1) le licenciement de Monsieur C. était dû à son attitude et à ses aptitudes et 2) il y a lieu d'écarter le témoignage de Madame (...).

Enfin, le Tribunal pointe que la SRL P. U. produit plusieurs témoignages infirmant la thèse de Monsieur C. , tous établis conformément au prescrit du Code judiciaire.

Monsieur S. C.

« Monsieur D. n'a jamais fait preuve ou même allusion à mes origines turques.

Nous avons collaborés plus ou moins deux ans.

Il a été mon planificateur et ensuite a repris un rôle au sein de V. U..

Je suis assez étonné qu'on puisse reprocher cela à quelqu'un qui a travaillé à l'étranger où il me louait les belles années vécues dans un milieu multiculturel à Ibiza et en Espagne dans l'Horeca / hôtelier.

Il n'a également jamais fait ou dit des gestes/paroles envers nos agents d'origine étrangère.

Il était le même avec tout le monde sans discrimination »

Monsieur J.-L. .C,

« J'ai collaboré avec D. de février 2021 à juillet 2021 aux opérations.

Je suis d'origine étrangère, je certifie que D. n'avait jamais en un comportement raciste ou tenu des propos xénophobes avec moi.

D. avait toujours été très aimable avec moi.

Je garde un très bon souvenir de notre collaboration ».

Attestation de Monsieur P. Y. S. (Pièce 18)

«Je confirme que j'ai validé l'engagement au départ de D. mon équipe planning, où y travaillaient des planers d'origine étrangère. Jamais d'incident quelconque.

En suite [il y a] eu la proposition de prendre la gestion du service « V. U., et également, Je n'ai jamais entendu quoi que ce soit !

J'ai travaillé sur Limel avec lui plusieurs mois et ensuite, il est parti sur Liège au service planning également là-bas aucun soucis ».

Attestation de Monsieur J. B. (Pièce 19)

« Moi-même étant d'origines portugaise et pakistanaise, je n'ai à aucun moment ressenti un comportement raciste venant de la part de (...)

En outre, je n'ai jamais été témoin de propos racistes venant de sa part.

Je précise aussi, que durant la période de novembre 2021 à juin 2022, D. a été mon supérieur direct. Il m'a donc formé, coaché et évalué durant cette période ».

40.-

Compte tenu de ce qui précède, il y a lieu de déclarer non fondée la demande de Monsieur C. de condamnation de la SRL P. U. à lui payer un montant de 20,901,40 EUR brut pour discrimination directe pour licenciement discriminatoire sur la base de l'origine ethnique, à savoir en l'espèce son origine maghrébine.

E.4. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

41.-

Monsieur C. postule la condamnation de la SRL P. U. au paiement d'un montant de 16.666,30 EUR brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération.

Il fonde sa demande sur la CCT n°109 du 12/02/2014 concernant la motivation du licenciement.

42.-

Or, comme indiqué supra — points 19 et suiv., la CCT 109 ne s'applique pas en l'espèce, Monsieur C ne pouvant pas se prévaloir d'une ancienneté de 6 mois.

Le Tribunal déclare donc sa demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable non fondée.

E.5. L'indemnité pour licenciement abusif

43.-

Subsidiairement, Monsieur C. postule la condamnation de la SRL P. U. au paiement d'un montant de 10.000,00 EUR brut à titre d'indemnité pour licenciement abusif en ce qui concerne les motifs du licenciement.

En droit

1. Notion d'abus de droit

44.-

L'abus de droit a été défini de façon générale par la Cour de cassation comme étant « L'exercice d'un droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par une personne prudente et diligente » (Cass, 10/06/2004, Pas., p.996).

Transposé à la matière du contrat de travail, est abusif, l'exercice du droit de licenciement « d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent » (Cass. 18/02/2008, ITT. 2008/8, p. 117-118),

Le motif du licenciement et les circonstances qui ont entouré le licenciement peuvent, lorsqu'ils sont manifestement fautifs, conférer un caractère abusif à l'exercice du droit de licencier.

Le travailleur peut obtenir la réparation du dommage que cet abus lui a causé, pour autant que le préjudice ainsi que l'existence d'un lien de causalité entre le comportement abusif de l'employeur et le dommage soient établis.

Le dommage à réparer doit être distinct de celui couvert par l'indemnité compensatoire de préavis.

Celle-ci est destinée à couvrir de manière forfaitaire tout le préjudice, tant matériel que moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat de travail. L'indemnité pour abus de droit est donc destinée à couvrir un dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même (Cass., 26 septembre 2005, J.T.T., p. 494 ; Cass., 7 mai 2001, J.T.T., p. 410).

2. Mécanisme probatoire

45.-

En vertu des principes généraux du droit civil et du droit judiciaire, la charge de la preuve et donc le risque de l'absence de preuve — pèse sur le travailleur (article 8.4, alinéa ter, du Code civil et article 870 du Code judiciaire).

Application au cas d'espèce

46.-

Pour justifier sa demande, Monsieur C. se borne à indiquer que (voir ses conclusions, p. 17) :

« En l'espèce, les motifs invoqués ne sont pas établis, de sorte que Monsieur C. postule la condamnation de la société au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif de 10.000,00 EUR brut. ».

47.-

A l'estime du Tribunal, rien ne démontre que la SRL P. U. aurait manqué d'égards, de respect ou de considération envers Monsieur C. en le licenciant.

Pour rappel, le Tribunal estime que le licenciement est intervenu en raison de son attitude et de ses aptitudes au sein de la SRL P. U. (cfr infra points 27 à 31).

Il n'apparaît pas que les circonstances du licenciement traduisent, de quelque manière que ce soit, une volonté de nuire dans le chef de la SRL P. U. qui a :

- payé l'indemnité compensatoire de préavis calculée conformément au prescrit de la loi du 3/07/1978 relative aux contrats de travail,
- délivré les documents sociaux dans un délai raisonnable,
- inscrit un motif relativement neutre dans le formulaire C4, en ce sens qu'il ne fait pas état d'une quelconque faute dans le chef de Monsieur C. mais simplement d'une absence de correspondance au profil recherché.

A toutes fins utiles, le Tribunal pointe également l'existence d'un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité compensatoire de préavis qui n'est nullement rapportée et encore moins à concurrence d'un montant de 10.000,00 EUR.

48.-

Il y a donc lieu de déclarer non fondée la demande Monsieur C. de condamnation de la SRL P. U. au paiement d'un montant de 10.000,00 EUR brut à titre d'indemnité pour licenciement abusif en ce qui concerne les motifs du licenciement.

E.6. Les dépens

En droit

49.-

Selon l'article 1017 §1er du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète.

L'article 1022 poursuit

« L'indemnité de procédure est une intervention forfaitaire dans les frais et honoraires d'avocat de la partie ayant obtenu gain de cause.

Après avoir pris l'avis de l'Ordre des barreaux francophones et germanophone et de l'Orde van Vlaamse Balles, le Roi établit par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les montants de base, minima et maxima de l'indemnité de procédure, en fonction notamment de la nature de l'affaire et de l'importance du litige.

A la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation par le juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée,) soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le luge tient compte :

- de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité;
- de la complexité de l'affaire;
- des Indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause;
- du caractère manifestement déraisonnable de la situation (...)

Application au cas d'espèce

50.-

Monsieur C. est débouté de l'ensemble de ses prétentions.

La SRL P. U. postule qu'il soit condamné à une indemnité de procédure s'élevant à 3.500,00 EUR, soit le montant non actualisé de l'indemnité de procédure pour les litiges évaluables en argent dont l'enjeu se situe entre 40.000,01 EUR et 60.000,00 EUR.

Interpelé à l'audience du 11/09/2023 à ce sujet, Monsieur C. a indiqué, à titre subsidiaire, qu'il demandait la réduction de l'indemnité de procédure au montant minimum.

Il n'avance cependant aucun argument à l'appui de sa demande, en particulier il ne met pas en avant une situation financière difficile.

La SRL P. U. s'est, quant à elle, fermement opposée à la réduction de l'indemnité de procédure, arguant la complexité de l'affaire engendrée par les multiples demandes de Monsieur C. et la légèreté avec laquelle il a agi en introduisant la présente procédure.

51.-

Pour sa part, le Tribunal constate que l'enjeu du litige se situe entre 20.000,01 EUR et 40.000,00 EUR, les demandes d'indemnité pour licenciement discriminatoire et pour abus de droit de licencier étant uniquement formulées à titre subsidiaire.

Le montant de l'indemnité de procédure actualisé de base s'élève donc à 3000,00 EUR.

Par ailleurs, à son estime, l'affaire n'est guère complexe dans la mesure où l'argument développé est pour ainsi dire identique pour l'ensemble des chefs de demande, à savoir que le licenciement de Monsieur C était justifié par l'attitude et les aptitudes de celui-ci (si ce n'est l'argument de la condition d'ancienneté pour écarter l'application de la CCT 109).

Dans cette mesure, le Tribunal estime qu'il y a lieu de réduire l'indemnité de procédure à 2.500,00 EUR.

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

Dit l'action recevable et la déclare non fondée.

Déboute Monsieur C. de l'ensemble de ses prétentions.

Délaisse à Monsieur C. ses propres dépens et le condamne au paiement de l'indemnité de procédure en faveur de la SRL P. U. fixée à 2,500,00 EUR.

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant tous recours.

FAIT ET PRONONCE, en langue française, à l'audience publique de la CINQUIEME Chambre du Tribunal du Travail de Liège, division de Huy, de ce LUNDI NEUF OCTOBRE DEUX-MILLE-VINGT-TROIS.

PRESENTS :

Madame N. L., juge, président la présente chambre ;

Monsieur P. B , avocat de plus de 30 ans, inscrit au barreau de l'ordre des avocats, siégeant en qualité de juge social au titre d'employeur,

Madame E. P., juge social au titre d'employé ;

Monsieur F. G., greffier,